

BRANDaktuell



Analysiert:
die Situation
Schwerbehinderter
am Arbeitsmarkt
Seite 4 - 6

Probiert:
Rathenower
Integrationsprojekt -
ein Praxisbeispiel
Seite 10

Fundiert:
Fachtagung diskutiert
Wege gegen
Jugendarbeitslosigkeit
Seite 16 - 17

Bilanziert:
Anlaufen der Personal-
Service-Agenturen
bundesweit zögerlich
Seite 19 - 20

Prognostiziert:
Wassertourismus -
Beschäftigung mit
Zukunftsaussichten
Seite 28 - 29

**ALLE WEGE OFFEN?
Der Arbeitsmarkt für behinderte Menschen**

Titelthema

4 - 10

Aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt

Förderleistungen für Behinderte

2003 ist das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen

Interview mit Rainer Kluge, Landesbehindertenbeauftragter

Kurzinterview mit Jürgen Dusel, Integrationsamt des Landes Brandenburg

Rathenower Integrationsprojekt

Lesezeichen

11

Surfen und Finden - Informationsangebot im Internet für behinderte Menschen

Rechteck

12

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess (Folge 6)

Förderinformationen

13 - 20

Fördernachrichten

Interview mit Guido Freidinger, kommunale Arbeitsmarktpolitik, Saarbrücken

Neunte INNOPUNKT-Kampagne startete Ende August

Fachtagung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern

ZeitArbeitsAgentur GmbH betreibt für Potsdamer Arbeitsamt drei PSA

Bundesweit zögerliches Anlaufen der Personal-Service-Agenturen

PSA und Zeitarbeit - Kurzinterview mit Wolf Kuhn, Arbeitsamt Potsdam

Prisma

20 - 21, 26 - 29

Ergebnisse der siebten Welle des Betriebspanels Brandenburg

Netzwerk 'Haftvermeidung durch soziale Integration'

Wassertourismus - Erfolg versprechender Wirtschaftssektor

EU-Bulletin

22 - 25

Die Reformdiskussion zu den EU-Strukturfonds

Interaktives Forum auf der ESF-Homepage installiert

Abbau von Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt

Förderung für Grenzregionen



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und liebe Leser, „Manche Menschen sehen die Dinge, so wie sie sind - und fragen: Warum? Ich erträume Dinge, die es noch nie gegeben hat, und frage: Warum eigentlich nicht?“ - eine Frage, die sich George B. Shaw stellte und an alle Menschen weitergab.

Eine Frage, mit der sich auch Unternehmerinnen und Unternehmer beschäftigen sollten, wenn es um die Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben geht. Rainer Kluge, Landesbehindertenbeauftragter Brandenburgs, spricht im Interview auf S. 9 von einer Veränderung des sozialen Klimas, das die Ängste von Arbeitgebern bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen abbaut. Ein Ziel, das auch das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen verfolgt und dem wir uns in diesem Heft als Schwerpunktthema widmen. Außerdem werden Sie auf Seite 7 Hinweise finden, die Ihnen vielleicht zu nachhaltigen Antworten auf obige Frage verhelfen.

In der Rubrik 'Förderinformationen' werden Ihnen die ersten Brandenburger Erfahrungen mit den Personal-Service-Agenturen vorgestellt. Ein neues Arbeitsmarktinstrument aus dem Reformpaket der Bundesregierung, durch die Hartz-Kommission entwickelt und seit dem 1. Januar 2003 mit dem Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt rechtskräftig. In dieser Rubrik erhalten Sie auch einen Bericht von der gemeinsamen Tagung des MASGF und der LASA Brandenburg GmbH zum Thema 'Arbeit für die Jugend'.

Über die Beschäftigungspotenziale im Brandenburger Wassertourismus holten wir für Sie Informationen bei der IHK Potsdam und der Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH ein. Vor dem Hintergrund Ihrer Urlaubserinnerungen finden sich in dieser Branche noch viele gute Projektideen, für deren Umsetzung diese Interviews Ihnen Anregungen geben könnten. Und fragen Sie dann ruhig einmal: Warum eigentlich nicht?

die Redaktion

279 neue Arbeitsplätze

‘Aktionen für Jugend und Arbeit’

„Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit bleibt eine Schwerpunktaufgabe der Landesregierung.“
Günter Baaske,
Brandenburgs
Arbeitsminister

188 unbefristete und 91 befristete Arbeitsverhältnisse für Jugendliche in Brandenburg konnten bisher innerhalb des Pro-

gramms ‘Aktionen für Jugend und Arbeit’ (AJA) abgeschlossen werden. Diese Zwischenbilanz konnte Arbeitsminister Günter Baaske bei einem Projektbesuch im JugendCoachingCentre Fürstenwalde ziehen. Für diese Aktionen wurden ca. 3 Mio. Euro aus ESF- und Landesmitteln eingesetzt. Seit Sommer 2002 werden an 16 Standorten Projekte in acht Landkreisen bzw. kreisfreien Städten gefördert. Innerhalb des dreijährigen Förderzeit-



raums sollen u. a. für 1.000 arbeitslose Jugendliche sozialversicherungspflichtige, unbefristete Arbeitsverhältnisse erschlossen werden.

Gesetzentwurf vom Bundeskabinett verabschiedet

Gesetz zu ‘Reformen am Arbeitsmarkt’

Der Entwurf enthält fünf Artikel zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches, der Insolvenzordnung und zum In-Kraft-Treten des Gesetzes am 1. Januar 2004. Die Regelungen werden zunächst bis Ende 2008 gelten.

Einzelne Regelungen:

> Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes wird flexibler gestaltet. Auf den Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern werden zusätzlich eingestellte Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen nicht mehr angerechnet.

- > Die Kriterien zur Sozialauswahl werden künftig auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers konzentriert.
- > Leistungsträger können von der Sozialauswahl ausgenommen werden.
- > Die gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl wird beschränkt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich auf eine Namensliste Betroffener einigen.
- > Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitnehmer zwischen einer Klage - wie bisher - oder der gesetzlichen Abfindung (halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr) wählen.
- > Eine einheitliche Klagfrist von drei Wochen - unabhängig vom Klagegrund

*Bundesminister Clement:
„Diesem Umstand (dem ungewissen Zustand über den Erfolg einer Gründung - d. R.) wollen wir gerecht werden und so gründungswilligen Frauen und Männern ihre Entscheidung zur Selbstständigkeit erleichtern.“*

- verschafft rasch Klarheit über die Zukunft des Arbeitsverhältnisses.

> Existenzgründer können Arbeitnehmer künftig in den ersten vier Jahren ohne Sachgrund für vier Jahre befristet einstellen.

> Der Anspruch auf Arbeitslosengeld wird auf zwölf Monate begrenzt. Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können Arbeitslosengeld bis zu einer Dauer von höchstens 18 Monaten beanspruchen. Der Vertrauensschutz von 25 Monaten bewirkt, dass das neue Recht erst auf Ansprüche ab dem Jahr 2006 anwendbar sein wird.

Infos

Die Gesetzesänderungen finden Sie in der PDF-Datei der BRANDaktuell-Internetausgabe unter: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_4_2003.htm

Unternehmernachwuchs

Mehr Service in Deutschland

In Zukunft soll an ‘Gründertagen’ bei den Kammern ein Experten-Team Existenzgründern mit Rat und Tat zur Verfügung stehen. An diesem neuen Service werden sich die Kammern, die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), die örtlichen Arbeitsämter, die Wirtschaftsförderer und weitere Partner beteiligen.

Erprobt wird das Projekt zurzeit bei den IHKs und Handwerkskammern

Leipzig, Berlin und Neubrandenburg. Der ‘GründerService Deutschland’ stellt Gründern in der Startphase einen Coach zur Seite. Mit diesem neuen KfW-Gründercoaching-Programm können sie einen Zuschuss von 65 Prozent (neue Länder) bzw. 50 Prozent (alte Länder) zu ihren Coaching-Kosten von maximal 320 Euro/pro Tag erhalten. Der Zuschuss ist auf max. fünf Coaching-Tage begrenzt.

Licht am Ende des Tunnels oder nur ein Strohfeder?

Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt

Jahrelang war in der Bundesrepublik die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten gesunken und die der arbeitslosen gestiegen. Aus diesem Grund haben sich Politiker, Behinderte, Arbeitgeber und Gewerkschaften auf ein neues Gesetz geeinigt: Das 'Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter', das zum 1. Oktober 2000 in Kraft getreten ist. Es bezweckte vor allem eines: die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen schnell und spürbar zu senken. Ob dies gelungen ist, will der nachfolgende Bericht untersuchen, der sich als eine ausführliche Beschreibung der Entwicklung in den letzten Jahren versteht und über eine reine Bestandsbeschreibung hinausgeht.

Als Schwerbehinderte gelten Personen, die aufgrund ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung nicht nur vorübergehend funktionsbeeinträchtigt und infolgedessen zu mindestens 50 Prozent sozial beeinträchtigt sind (§ 2 SGB IX). Unerheblich für die entsprechende Einstufung, die die Versorgungsämter

gesagt, die sowohl gravierend sein als auch völlig fehlen kann. Somit ist z. B. für einen Arbeitgeber aus dem Schwerbehindertenausweis allein nicht ersichtlich, ob und welche Einschränkungen vorliegen. Dies führt vielfach dazu, dass bei Stellenbesetzungen eine Zurückhaltung gegenüber arbeitssuchenden Behinderten an den Tag gelegt wird, die unberechtigt sein kann.

wurde, die Zahlung einer Ausgleichsabgabe bei Unterschreiten dieser Marge, oder Ansprüche gegenüber den Integrationsämtern (ehemals: Hauptfürsorgestellen) auf Übernahme der Kosten von Arbeitsassistenten u. a. m.

Zugleich bestehen für die behinderten Personen verschiedene gesetzliche Schutzbestimmungen, wie ein besonderer Kündigungsschutz, der Anspruch auf Zusatzurlaub oder bestimmte Beteiligungsrechte ihrer Vertretungen. Diese Bestimmungen können die Einstellungschancen mindern, auch weil Arbeitgeber oft geringe Kenntnisse über Hilfsangebote (wie von Seiten der Integrationsämter) oder über Verfahren im Falle einer Kündigung besitzen.

Dieses Gesetz verfolgte unter anderem das Ziel, den Bestand an arbeitslosen Schwerbehinderten bis Oktober 2002 um mindestens 25 Prozent oder knapp 50.000 Personen zu senken (ausgehend von ca. 190.000 Arbeitslosen im Jahr 1999).

Um den Arbeitslosenbestand dieser Gruppe so reduzieren zu können, wurde unter anderem die Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter von 6 Prozent auf 5 Prozent gesenkt. Die Ausgleichsabgabe muss nun erst von Unternehmen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen bezahlt werden und ist nach Betriebsgröße gestaffelt. Falls die beabsichtigte Verringerung der Arbeitslosenzahlen nicht gelänge, sollte die Pflichtquote ab 1. Januar 2003 wieder auf 6 Prozent heraufgesetzt werden.

Tatsächlich konnte bis Oktober 2002 der Bestand an arbeitslosen Schwerbehinderten gegen den allgemeinen Trend am Arbeitsmarkt gegenüber Oktober 1999 um 24 Prozent abgebaut werden. Bedeutet diese Verringerung tatsächlich, dass im Laufe des Beobachtungszeitraumes mehr arbeitslose Personen mit Behinderungen eine Arbeit aufgenommen haben? Oder waren sinkende Zugangszahlen in Arbeitslosigkeit dafür verantwortlich? Entspringt diese Entwicklung

Titelthema 'Behinderte Menschen'

In dieser Ausgabe von BRANDaktuell haben wir als Titelthema 'Behinderte Menschen' ausgewählt - im Europäischen Jahr der behinderten Menschen eine angemessene Thematik, soll doch gerade mit diesem EU-Jahr auf die Interessen von behinderten Menschen europaweit aufmerksam gemacht werden.

Im Mittelpunkt dieses Schwerpunktthemas steht die Analyse von Angela Rauch, IAB, zur arbeitsmarktpolitischen Situation von Schwerbehinderten, die mit einem Überblick auf die arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente für diese Zielgruppe abgerundet wird. Für unseren Brandenburger Informationsservice bilden die Landesaktivitäten selbstverständlich einen weiteren Schwerpunkt: Wir haben dazu ein Interview mit dem Landesbehindertenbeauftragten geführt, stellen ein Behindertenarbeitsmarktprojekt vor und informieren über Eckpunkte und Aktivitäten der Landespolitik. Last but not least berichten wir natürlich über das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen. Eine informative Lektüre wünscht
das Redaktionsteam

Politische Integrationsbemühungen

Die Politik versucht seit Jahren, die Situation für schwerbehinderte Menschen am Arbeitsmarkt durch Integrationsbemühungen zu verbessern. So trat im Juli 2001 das SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen in Kraft.

Weitere Integrationsbemühungen stellen das im April 2002 verabschiedete Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und das 2003 von der Europäischen Union proklamierte Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen dar.

Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter

Eines der wichtigsten Gesetze ist hierbei das im Oktober 2000 in Kraft getretene (und im Juli 2001 in das SGB IX integrierte) Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbG). Es ist das Nachfolgegesetz des 1974 verabschiedeten, 1986 novellierten Schwerbehindertengesetzes. Es enthält eine Reihe von Regelungen, die helfen sollen, Behinderte auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Arbeitgeber betrifft beispielsweise die Pflichtquote zur Beschäftigung, die auf 5 Prozent gesenkt

vornehmen, ist dabei, ob die Schwerbehinderung auf Krankheit oder Unfall beruht oder angeboren ist, sondern es kommt allein auf die Funktionsbeeinträchtigung an. Den Schwerbehinderten können Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis 50 Prozent gleichgestellt werden, wenn diese infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

Mit der Anerkennung einer Schwerbehinderung wird jedoch noch nichts über die Einschränkung der Erwerbsfähigkeit

nur kurzfristigen Anstrengungen aller Akteure, weil u. a. im Oktober 2002 die Pflichtquote zur Beschäftigung auf den Prüfstand gestellt wurde? Oder ist darin tatsächlich eine dauerhafte Verbesserung der Lage Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen?

Beschäftigung

In den letzten Jahren stieg die Zahl der Schwerbehinderten in der Bundesrepublik insgesamt an. Zugleich verringerte sich ihr Anteil im erwerbsfähigen Alter ebenso wie ihre Erwerbsquote. Für 15- bis unter 65-Jährige lag die Quote 1999 bei 34 Prozent und ist damit nicht einmal halb so hoch wie die der Gesamtbevölkerung im gleichen Alter (72 Prozent im Jahr 2001).

Werden 'Soll' und 'Ist' bei der Pflichtquote gegenübergestellt, gibt es deutliche Diskrepanzen zu beklagen: So verminderte sich zwischen 1995 und 2000 die Zahl der Arbeitsplätze insgesamt, die der Berechnung der Pflichtzahl zugrunde liegen. Allerdings sank sie nicht so stark wie die Zahl der mit Schwerbehinderten besetzten Arbeitsplätze. Die Folge war ein Rückgang der Beschäftigungsquote von 4,0 Prozent auf 3,7 Prozent. Im Jahr 2001 lag die Ist-Quote der Beschäftigung dann bei 3,8 Prozent und weist damit zum ersten Mal seit zehn Jahren wieder eine leichte Zunahme auf.

Dies dürfte hauptsächlich darauf zu-

Arbeitgeber anzeigepflichtig, waren es 2001 noch 140.779 bzw. 10.816. Gleichwohl ist die Zahl der mit Schwerbehinderten besetzten Arbeitsplätze leicht gestiegen - sowohl bei privaten als auch bei öffentlichen Arbeitgebern.

Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote der Behinderten mit einem über 50-prozentigen Behinderungsgrad (inclusive Gleichgestellte) liegt schon seit Jahren deutlich über der aller Arbeitslosen. Im Jahr 2001 betrug das Verhältnis 16 Prozent gegenüber 10,3 Prozent im Jahr 2001. Gleichzeitig hat sich die Anzahl der Schwerbehinderten, die arbeitslos waren, im Laufe der letzten Jahre erhöht, wenn auch nur geringfügig: Traten im Jahr 1999 ca. 216.000 arbeitslose Schwerbehinderte in der Bundesrepublik Deutschland in Arbeitslosigkeit ein, so waren es im Jahr 2002 bereits ca.

229.000. Im Schnitt ist die Gruppe der arbeitslosen Behinderten nach wie vor wesentlich älter als alle Arbeitslosen. Vor allem der Anteil der über 45-jährigen ist ge-

stiegen. So sind 2002 über die Hälfte der arbeitslosen Schwerbehinderten 45 Jahre und älter.

Im Vergleich dazu sind unter den Arbeitslosen insgesamt 70 Prozent jünger als 45 Jahre. Damit dürfte das Alter - zusätzlich zur Schwerbehinderung - ein

noch stärker vermittlungshemmendes Merkmal sein als bei den Erwerbslosen insgesamt. Da für Ältere die Chancen auf Wiederbeschäftigung generell zurückgehen, haben es ältere Schwerbehinderte also noch schwerer als alle anderen, wieder Arbeit zu finden.

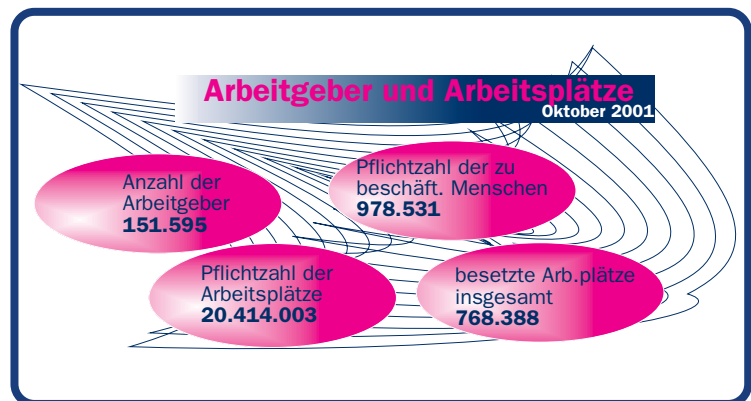
Mangelnde Berufsausbildung hingegen ist bei Behinderten kein erschwerendes Kriterium Arbeit zu finden, da sich deren Ausbildungsstruktur nicht grundsätzlich von der aller Arbeitslosen unterscheidet. Nur der Anteil der Hochschulabsolventen ist bei Schwerbehinderten geringer als bei allen Arbeitslosen.

Dauer der Arbeitslosigkeit

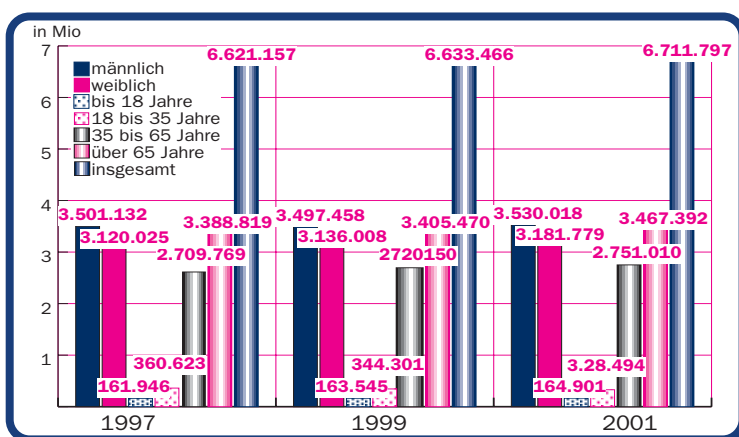
Schwerbehinderte bleiben nach wie vor deutlich länger arbeitslos als alle Arbeitslosen (2002: Schwerbehinderte 12,8 Monate, alle Arbeitslosen 7,9 Monate). Zwar nimmt auch bei den Arbeitslosen insgesamt die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit mit steigendem Alter zu. Die Schwerbehinderten liegen aber nahezu immer über dem Durchschnitt ihrer Altersgruppe. Dies ändert sich nur wenn sie älter als 55 Jahre sind, dann gleicht sich die Verbleibsdauer in Arbeitslosigkeit an.

Schwerbehinderte Frauen haben im Schnitt eine etwas kürzere Arbeitslosigkeitsdauer als Männer (bei allen Arbeitslosen ist dies umgekehrt). Dies gilt allerdings nur für Westdeutschland, in Ostdeutschland ist die Verweildauer annähernd gleich. Damit ist im Vergleich zu Anfang der 90er Jahre eine Verbesserung der Lage für Frauen mit Behinderungen eingetreten, die zu dieser Zeit noch länger arbeitslos waren als Männer.

Eine sinkende Arbeitslosigkeit bei den Schwerbehinderten in den Jahren 1999 bis 2002 vermittelt auf den ersten >>



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Stand: Oktober 2001)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Stand: Dezember 2001)

rückzuführen sein, dass seit 2001 nur noch Unternehmen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen anzeigepflichtig sind und die Pflichtquote der Beschäftigung gleichzeitig auf 5 Prozent gesenkt wurde. Waren im Jahr 2000 in der Bundesrepublik noch 176.040 private und 11.900 öffentliche

Brandenburger Daten und Fakten

Im Juli 2003 lebten in Brandenburg fast 200.000 schwerbehinderte Menschen; davon waren im selben Monat 6.493 arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von knapp 27 Prozent. Damit konnte der positive Trend, der mit In-Kraft-Treten des 'Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter' eintrat, nicht fortgesetzt werden: Denn von Oktober 1999 bis Okt. 2002 reduzierte sich die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in Brandenburg von 6.016 auf 4.759. Nach Auffassung des Landesbehindertenbeauftragten, Rainer Kluge, würde der nicht nur in Brandenburg, sondern bundesweit zu verzeichnende Negativtrend noch offensichtlicher ausfallen, wenn neben der Gesamtzahl der Arbeitslosen als Bezugsgröße auch ihr Anteil an der Gruppe der im Erwerbsleben stehenden schwerbehinderten Menschen erfasst wäre. Eine solche spezifische Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen würde verdeutlichen, dass diese Personengruppe noch weit mehr von Arbeitslosigkeit betroffen ist als nicht behinderte Erwerbspersonen. Um aussagekräftige Informationen zu haben, fordert deshalb Kluge, dass z. B. die Bundesanstalt für Arbeit (BA) diese spezifische Arbeitslosenquote regelmäßig veröffentlichen solle.

SOFIA und Basis 50+

Um den negativen Trend aufzufangen, hat das Brandenburger Sozialministerium in Zusammenarbeit mit der BA von Juli bis Dezember 2002 das Sonderprogramm für schwerbehinderte Frauen zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt (SOFIA) aufgelegt. Über dieses Programm konnten für 569 Frauen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden, davon 89 unbefristete.

Das im Juli 2003 aufgelegte Programm BASIS 50+ soll ältere Schwerbehinderte in den Arbeitsmarkt integrieren. Das Sonderprogramm entstand ebenfalls in Zusammenarbeit mit der BA. Ziel des Programmes ist, bis zum Jahresende 280 ältere Schwerbehinderte, deren Anteil an den arbeitslosen Behinderten rund 40 Prozent beträgt, für mind. ein Jahr in Beschäftigung zu bringen. Obwohl erst im Juli angelaufen, wird das Programm gut angenommen. Bereits im ersten Monat konnten 13 Anträge bewilligt werden.

„Die erste Bilanz ist positiv“, so Christa Lammel, MASGF-Referatsleiterin 'Behindertenpolitik'. (em)

◀◀ Blick eine Wende zum Besseren. Während bei allen Arbeitslosen erst im Jahr 2002 wieder mehr Personen die Arbeitslosigkeit verließen, stiegen die Zahlen bei den Schwerbehinderten schon seit 1999 kontinuierlich an (1999: 244.323 Personen, 2002: 267.623 Personen).

Die Frage ist allerdings, was 'Abgang aus der Arbeitslosigkeit' bedeutet? Verbirgt sich dahinter der Eintritt in Beschäftigung oder handelt es sich lediglich um ein Verschwinden aus der Statistik?

Definiert man die allgemeinen Abgänge durch Vermittlung, in ABM, in andere Maßnahmen, mit Hilfe von Zuschüssen und durch 'Arbeit selbst gesucht' als Abgänge in Arbeit, ist dieser Anteil über die Jahre von knapp 24 Prozent auf 22,4

Prozent sogar leicht gefallen, d. h. konkret, dass nicht einmal jeder vierte arbeitslose Schwerbehinderte eine Erwerbstätigkeit aufnahm.

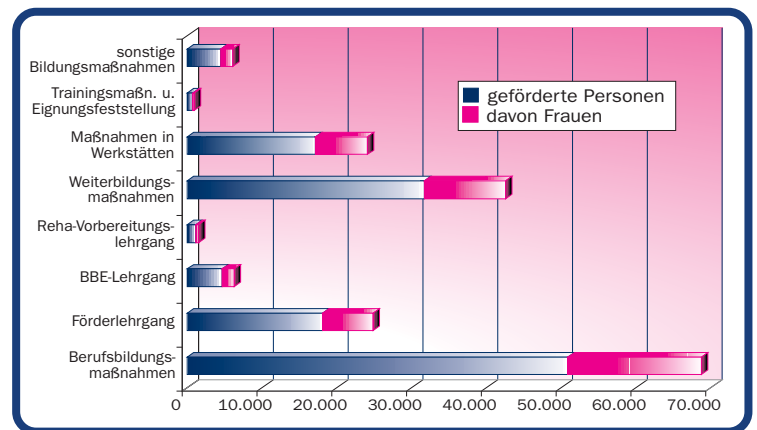
Krankheit ist bei Schwerbehinderten der Hauptabmeldegrund aus der Arbeitslosigkeit: Knapp ein Drittel beendet deshalb die Arbeitslosigkeit. Je älter die Arbeitslosen sind, desto größer wird dieser Anteil. Es ist zu vermuten, dass Arbeitslosigkeit zur Verschlechterung ihrer Krankheit führt und sie sich dann ganz aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Dafür spricht auch, dass der Abmeldegrund 'Ausscheiden aus dem Erwerbsleben' bei Schwerbehinderten eine deutlich größere Rolle spielt als bei den Arbeitslosen insgesamt.

Allerdings sind auch hier die Qualifikation und das Alter des Einzelnen die entscheidenden Faktoren: Je höher die Qualifikation, desto häufiger gelingt die Arbeitsaufnahme, je geringer die Qualifikation, umso mehr Personen verlassen z. B. wegen Krankheit oder Beantragung der Rente die Arbeitslosigkeit. Die Wiederbeschäftigungsquoten von älteren Schwerbehinderten sind deutlich niedri-

ger als bei jüngeren schwerbehinderten Menschen, aber auch als die aller anderen gleichaltrigen Arbeitslosen. Je jünger die Personen, desto größer sind die Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Fazit

Die Betroffenheit Schwerbehinderter von Arbeitslosigkeit scheint nicht weniger geworden zu sein. Zwar wurde der Bestand an Arbeitslosen bis Oktober 2002 deutlich abgebaut. Aber dennoch: nur knapp jeder vierte wird in eine Erwerbstätigkeit



Geförderte behinderte Menschen in BA-Maßnahmen

(Stand: Juli 2003)

vermittelt.

Nach jahrelangem Rückgang ist zwar erstmals im Jahr 2002 auch ein Anstieg der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen festzustellen. Diese relativiert sich allerdings, wenn die aktuelle Entwicklung des Bestands an arbeitslosen Behinderten betrachtet wird. Hier mag man dem Frieden nicht trauen: Seit November 2002 geht es mit der Arbeitslosenzahl wieder steil nach oben. Im März 2003 liegt sie erneut über dem Wert von Oktober 2001. Zwar kann eingewendet werden, dass auch die Zahl der Arbeitslosen insgesamt gestiegen sei. Dies tat sie aber über den ganzen Zeitraum hinweg. Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass die Besserung für Schwerbehinderte auf dem Arbeitsmarkt nur von kurzer Dauer war.

Angela Rauch, IAB

Infos

Der Artikel ist eine Kurzfassung des IAB-Werkstattberichtes Nr. 6/17.4.2003. Er kann im Internet unter folgender Adresse heruntergeladen werden: www.iab.de/asp/order/vzjahr.asp?doktyp=wb&jahr=2003

Regelungen und Finanzen, die etwas bewegen können!

Förderleistungen für Behinderte

Arbeitsförderungs- instrumente des SGB III

Allgemeine und besondere
Leistungen der BA

Das SGB III sieht für behinderte Menschen je nach Art und Schwere der Behinderung allgemeine Leistungen und besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vor. Besondere Leistungen können jedoch nur beansprucht werden, soweit sie nicht bereits durch die Leistungen der allgemeinen Arbeitsförderung abgedeckt sind.

Die besonderen Leistungen umfassen
> das Übergangsgeld,

> das Ausbildungsgeld und
> die Übernahme der Teilnahmekosten für Fortbildungs- und Integrationsmaßnahmen (dazu gehören Kosten zur Durchführung der Maßnahmen und ergänzende Leistungen).

Infos

Internet: www.arbeitsamt.de/hst/services/lis/reha/06_speziell/3_speziell_bes_leistungen.html

BASIS 50+

Sonderprogramm für
Schwerbehinderte

Das neue Brandenburger Landesprogramm BASIS 50+ soll bis zum Jahresende 280 ältere Schwerbehinderte in Arbeit bringen. Es sollen über 50-jährige schwerbehinderte Frauen und Männer in kleinen und mittleren Unternehmen einen unbefristeten bzw. auf mindestens 12 Monate befristeten Arbeitsplatz erhalten.

Betriebe mit bis zu 59 Beschäftigten können bei befristeter Einstellung eines älteren Schwerbeschädigten über das Programm Zuschüsse für maximal 12 Monate und mindestens 8 Monate bis zu 100 Prozent seines Arbeitsentgeltes erhalten. Bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages wird eine zusätzliche einmalige Integrationsprämie in Höhe

von 3.500 Euro gezahlt. Das Sonderprogramm ist eine Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und dem Land.

Das Sozialministerium stellt für das Programm 2,5 Mio. Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Die Bundesanstalt für Arbeit setzt dafür Mittel der gesetzlichen Eingliederungszuschüsse ein. Die Antragsbearbeitung erfolgt bei den Arbeitsämtern.

Infos

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF), Christa Lammel, Tel.: (03 31) 8 66-55 40, Andrea Falckenhayn, Tel.: -55 43

Im SGB IX integriert:

Sozialrechtliche Förderungen
für behinderte Menschen

Die besonderen sozialrechtlichen Regelungen zugunsten behinderter Menschen sind seit dem 1. Juli 2001 nicht mehr im Schwerbehindertengesetz aufgeführt. Sie wurden dagegen im Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - neu geordnet. In diesem Kapitel des SGBs sind eine Reihe von Förderinstrumenten für behinderte ArbeitnehmerInnen aufgeführt. Dazu gehören unter an-

derem technische Arbeitshilfen, Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes, zur Teilnahme an Maßnahmen, zur Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, für besondere Lebenslagen sowie für eine notwendige Arbeitsassistenz.

Infos

Internet: www.integrationsaemter.de, www.bma.bund.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09xinhalt.htm

EU-Förderung für Behinderte

Kein Programm - aber gute
Fördermöglichkeiten

Im Gegensatz zur letzten Förderperiode hat die Europäische Union kein gesondertes Förderprogramm für Menschen mit Behinderungen aufgelegt. Dafür sind bei verschiedenen Programmen Möglichkeiten vorgesehen, dass dieser Personenkreis gezielt gefördert werden kann.

Dazu gehören insbesondere die Gemeinschaftsinitiativen

> EQUAL,
> YOUTH,
> SOKRATES,

> LEONARDO DA VINCI und
> das Aktionsprogramm Diskriminierung und Rassismus.

Last but not least werden von der Europäischen Union die nationalen Aktivitäten im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen mitfinanziert.

Infos

Internet: europa.eu.int, www.eypd2003.org/eypd/index.jsp

‘Nichts über uns ohne uns’

2003 ist das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen

Mit Beschluss des Rates der Europäischen Union ist das Jahr 2003 zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen (EJMB) erklärt worden. Damit haben behinderte Menschen die Möglichkeit, europaweit und öffentlichkeitswirksam auf sich und ihre Interessen aufmerksam zu machen. Auf dem Europäischen Behindererkongress in Madrid im März 2002 sind Visionen formuliert worden, die als Rahmen für Maßnahmen im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen dienen können. ‘Nichts über uns ohne uns’ - so der Grundsatz für das EU-Jahr der behinderten Menschen.

Zielsetzung

Das Europäische Jahr soll Fortschritte und Verbesserungen für die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erzielen. Die behinderten Menschen in ganz Europa sind deshalb dazu aufgerufen, auf Barrieren und Diskriminierungen in allen Gesellschaftsbereichen aufmerksam zu machen. Dazu werden im Laufe des Jahres 2003 in den EU-Staaten Tausende von Aktivitäten und Veranstaltungen stattfinden, wie Festivals, Diskussionen, Konferenzen, Proteste, Festlichkeiten usw.

Marsch durch Europa

Als verbindendes Element der zahlreichen Aktivitäten hat die EU einen ‘Marsch durch Europa’ organisiert, der im Januar 2003 von Griechenland aus durch alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union geht und der im Dezember 2003 in Italien beendet wird. Die Behindertenbewegung wird während des Marsches in allen Mitgliedstaaten Begleitaktivitäten und -veranstaltungen auf allen Ebenen durchführen. Ein Kampagnen-Bus begleitet diesen Marsch durch ganz Europa.

Nationale Umsetzung

Das Motto des EJMB ‘Nichts über uns ohne uns’ wurde in Deutschland auf der Auftaktveranstaltung in Magdeburg am 22. Februar 2003 wie folgt konkretisiert: nicht mehr ausgrenzende Fürsorge, sondern uneingeschränkte Teilhabe; nicht mehr abwertendes Mitleid, sondern völlige Gleichstellung; nicht mehr wohlmeinende Bevormundung, sondern das Recht auf Selbstbestimmung. Das Europäische Jahr wird in jedem Land von einer nationalen Stelle koordiniert. In Deutschland ist dafür die Nationale Koordinierungsstelle des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung verantwortlich. Sie hat die Aufgabe, in enger Kooperation mit den Behindertenorganisationen, Ländern und Kommunen das EJMB zu gestalten.

Brandenburger Aktivitäten

Im Land Brandenburg fanden (und finden) ebenfalls zahlreiche Veranstaltungen und Aktivitäten der Behindertenorganisationen anlässlich des EJMB statt. Auf politischer Landesebene gab (und gibt) es Aktivitäten, um die Lage der Behinderten zu verbessern. Beispiele dafür sind der Giraffe-Preis, das neue Landesprogramm BASIS 50+, das 280 ältere Schwerbehinderte bis zum Ende dieses Jahres in Arbeit bringen soll, und das Behindertengleichstellungsgesetz des Landes vom März 2003 (siehe dazu auch S. 6/7 und S. 9). (em)

Infos

Zum EJMB gibt es

- eine nationale Internetplattform mit der Adresse: www.bmgs.bund.de/deu/gra/themen/europa/ejmb/index.cfm
- und eine europäische mit der Adresse: www.eypd2003.org/eypd/index.jsp



Quelle: ‘Käpt’n Browsers MMC’, ein Projekt des tjfbv e.V., Internet: www.browsers-mmc.de

„Es ist normal, verschieden zu sein“

Interview mit Rainer Kluge, Landesbehindertenbeauftragter



„Es ist normal, verschieden zu sein, und wir wollen erreichen, dass sich behinderte Menschen über ihre Fähigkeiten und nicht über ihre Defizite definieren lassen und daraus Kraft schöpfen“, so das Selbstverständnis von Rainer Kluge, dem Behindertenbeauftragten des Landes Brandenburg. BRANDaktuell sprach mit ihm über die Arbeitsmarktentwicklungen, die Aktivitäten zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen und der Landesbehindertenpolitik.

- Herr Kluge, seitens der Politik gab es in den letzten Jahren wiederholt Anstrengungen, die Lage auf dem Arbeitsmarkt für behinderte Menschen zu verbessern. Sind diese Aktivitäten für Sie ausreichend?

Also der große Wurf ist nicht gelungen, obwohl einige neue gesetzliche Regelungen in Kraft getreten sind, wie mit dem Sozialgesetzbuch IX, insbesondere mit dem Kapitel 'berufliche Rehabilitation' im zweiten Teil dieses SGB IX. Die angestrebte Reduzierung des Bestandes an arbeitslosen schwerbehinderten Personen bis Oktober 2002 um mindestens 50.000 Personen ist für mich im Nachhinein mit einer gewissen Blauäugigkeit angegangen worden, denn nach 'Fast-Erfüllung', insbesondere auch in Brandenburg, ist nun der 'Jojo-Effekt' eingetreten. Seit November sind die Zahlen wieder sprunghaft angestiegen und stagnieren mittlerweile auf einem Besorgnis erregend hohem Niveau.

Dieses abzubauen kann m. E. nur gelingen, wenn endlich ein soziales Klima erzeugt wird, das die Ängste der Arbeitgeber vor der Einstellung schwerbehinderter Menschen entkräftet. Es sollten dagegen die Vorzüge betont werden: Beispielsweise sind Menschen mit Behinderungen hoch motivierte Arbeitskräfte, sie fehlen i. d. R. weniger wegen Krankheit und besitzen hohe soziale Kompetenz. Ist dieses Klima vorhanden, dann sind die Zuschüsse für Arbeitsassistenten und technische Arbeitshilfen wichtige Instrumente für die berufliche Integration.

- Dieses Jahr wurde von der EU als Europäisches Jahr der behinderten Menschen bestimmt. Begrüßen Sie diese Entscheidung?

Auf jeden Fall, denn alles was dazu beiträgt, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren, ist zu befürworten. Wichtig ist der Ansatz des EJMB, dass sich die behinderten Menschen über ihre Fähigkeiten und nicht über ihre Defizite definieren sollen. Dieser Ansatz entspricht auch meiner

grundsätzlichen Überzeugung. Um vor Ort in den Kommunen sensibilisieren zu können, finden im Land zahlreiche Workshops und Veranstaltungen statt, die von behinderten Menschen und ihren Verbänden selbst initiiert und organisiert wurden und werden.

Das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen an der Gesellschaft ist eng verknüpft mit der individuellen Mobilität im Alltag. Sie ist für mich die Grundlage aller Integration. Mobilität muss überall angestrebt werden: im Wohnhaus, bei den Verkehrsmitteln, am Arbeitsplatz oder im Urlaub.

- Da geben Sie mir ein Stichwort. Der barrierefreie Tourismus ist einer der Schwerpunkte in der Landespolitik.

Was gibt es sonst noch an Aktivitäten? Beim barrierefreien Tourismus ist schon viel erreicht worden. Ich möchte nun zwei Beispiele nennen: das Hotel 'Haus Rheinsberg', das in dieser Größenordnung europaweit das modernste und barrierefreieste Hotel ist und ein neues charterfähiges rollstuhlgerechtes Hausboot in Himmelpfort. Doch wir sollten uns als Land nun nicht auf diesen Lorbeeren ausruhen, sondern den Bereich gezielt weiterentwickeln, denn der barrierefreie Tourismus ist auch ein Wirtschaftsfaktor.

In der Landespolitik gibt es gute Ansätze: Verabschiedung eines neuen Landesbehindertengleichstellungsgesetzes, Verleihung des Giraffe-Preises, das Sonderprogramm BASIS 50+. Doch machen wir uns nichts vor, ich fürchte, dass in Zeiten finanzieller Engpässe auch im Behindertenbereich Gelder eingespart werden müssen.

Hier ist kreativer behindertenpolitischer Weitblick gefragt. Dazu müssen auf der einen Seite die verschiedenen Behindertenverbände Gemeinsamkeiten erkennen und realistisch formulieren und auf der anderen Seite muss die Landesregierung diese Signale ehrlich aufnehmen, sie in ihre Politikstrukturen einbinden und ihre Ziele daran ausrichten. (em)

Behindertengerechter - barrierefreier - Tourismus

Für das Land Brandenburg ist der barrierefreie Tourismus für Menschen mit Behinderungen Programm. Denn, so Sozialminister Günter Baaske (SPD): „Dies sind wir nicht nur den Menschen mit Behinderungen schuldig; zugleich kann sich Brandenburg damit ein erhebliches touristisches Potenzial erschließen.“

In Berlin-Brandenburg leben 550.000 Menschen nach dem Behinderungsgrad mit über 50 %. Menschen mit Behinderung setzen, so eine Untersuchung der Bundesregierung, jährlich 1,6 Mrd. Euro im übernachtenden Reiseverkehr und 1,5 Mrd. Euro im Tagestourismus um.

Anbieter und Nutzer könnten in diesem Bereich hervorragend voneinander profitieren, so Raimund Jennert, Geschäftsführer des Landestourismusverbandes Brandenburg (LTV), wenn sich die Tourismusanbieter auf diese Situation vorausschauend einstellen würden, um spätere (Umbau-)Kosten zu vermeiden. Mit dem 'Ratgeber für barrierefreies Bauen' unterstützt der Landestourismusverband Unternehmen dabei.

Zusammen mit den Großschutzgebieten in Brandenburg und den regionalen Tourismusverbänden wurden 30 Angebote für behinderte Brandenburger Besucher konzipiert. Das jüngste Projekt ist der Belziger Naturerlebnispfad im Naturpark 'Hoher Fläming'.

Schwerpunkt in der Landespolitik

Die Entwicklung des barrierefreien Tourismus gehört auch ausdrücklich zu den Leitlinien und Handlungsfeldern für Brandenburgs künftige Tourismuspolitik.

So beschäftigt sich auch einer der Wettbewerbssieger der im Herbst 2002 angelaufenen INNOPUNKT-Kampagne 'Qualifizierungsoffensive im Tourismus' speziell mit dem barrierefreien Tourismus. Ziel des Projektes ist es, heimische Anbieter für das Thema zu sensibilisieren; dazu gehören umfassende und zielgruppengerechte Weiterbildungs- und Beratungsmaßnahmen ebenso wie die Entwicklung von Angeboten und Dienstleistungen für die unterschiedlichen Behinderungsarten. (em)

Infos

- www.lasa-brandenburg.de/inno_pkt/ip_proj/RuL.htm
- www.brandenburg-barrierefrei.de

Nicht nur der Name 'Integrationsamt' ist neu

Mit In-Kraft-Treten des SGB IX hat sich nicht nur der Name der Hauptfürsorgestellen in Integrationsämtern geändert, sondern den Ämtern wurden auch neue Aufgaben zugewiesen. BRANDaktuell sprach mit Jürgen Dusel, Leiter des Integrationsamtes des Landes Brandenburg, über die Neuerungen.

- Welche Aufgabenbereiche haben sich mit dem SGB IX bei Ihnen geändert? Durch die Vielzahl der vom Gesetzgeber vorgenommenen Veränderungen im Schwerbehindertenrecht erhielt das Integrationsamt neue Möglichkeiten und Förderinstrumentarien, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben in Zusammenarbeit mit den klassischen Rehabilitationsträgern zu verbessern. Dazu gehören z. B. die Verbesserung der beschäftigungsfördernden Instrumente des Schwerbehindertenrechts und die Weiterentwicklung des Netzes von Integrationsfachdiensten. Auch wurde die Beschäftigungspflicht durch Absenkung der Quote von 6 auf 5 Prozent bei gleichzeitiger Staffelung der Ausgleichsabgabe verändert.

- Die Werkstätten für Behinderte und die Arbeitsassistenten sind verschiedene Instrumente, um die Beschäftigung von behinderten Menschen zu fördern: An wen richten sie sich jeweils? Die Werkstatt für behinderte Menschen steht allen offen, die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Die Bedingungen in den Werkstätten sollen möglichst wirtschaftsnah angeglichen sein. Jede Werkstatt ist gesetzlich verpflichtet, geeignete Beschäftigte, die es wünschen, in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Arbeitsassistenten, auf die schwerbehinderte Menschen einen Rechtsanspruch haben, soll generell die Berufsausübung ermöglichen. Dabei sind unterschiedliche Konstellationen, wie Vorlesekräfte für Blinde oder Dolmetschereinsätze für Gehörlose, denkbar.

In Brandenburg nehmen derzeit 10 Personen Leistungen für Arbeitsassistenten nach § 102 Abs. 4 SGB IX in Anspruch. Die Brandenburger Fallzahlen wären deutlich höher, wenn eine vom Arbeitgeber selbst organisierte innerbetriebliche Assistenz (z. B. durch Kollegen) mit hinzugerechnet würde.

Danke für das Gespräch. (em)

Rathenower Integrationsprojekt

Qualifizierung orientiert sich am individuellen Können

„Die modulare Ausbildungsstruktur ist schon eine gute Sache, denn jetzt können wir viel besser auf das Können und die Kenntnisse der behinderten Teilnehmer eingehen“, so Wolfgang Förstel von der System-Data AG, dem Maßnahmeträger. Individuelle Einstiege, individuelle Inhalte und individuelle Teilnahmedauer - die Gliederung der Qualifizierungsmaßnahme in Module macht's möglich, dass die 22 TeilnehmerInnen mit verschiedensten Behinderungen zielgerichteter in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Modulare Ausbildungsstruktur - was verbirgt sich denn nun konkret dahinter? Module sind abgeschlossene Lerneinheiten, in die die Inhalte aufgeteilt wurden: wie Word für Anfänger, Word für Fortgeschrittene usw. In Rathenow gibt es ein Angebot aus insgesamt 45 Modulen in den Bereichen EDV, Büro, Buchhaltung und 'Computergestütztes Konstruieren' (CAD).

Um die Lernziele auf das individuelle Können des Einzelnen zuzuschneiden, wird am Anfang der Maßnahme mit den TeilnehmerInnen ein intensives Einzelgespräch geführt. „Hier klären wir, auf welche Inhalte sich die Qualifizierung konzentrieren soll, welche Vorkenntnisse vorhanden sind und welche Handicaps es zu berücksichtigen gibt“, so Ralf Möhring, der Fachdozent.

Und dann kann es losgehen. In einer Art 'Computer-Werkstatt' erlernen die TeilnehmerInnen die auf sie zugeschnittenen Module kennen.

Individuelles Lernen heißt aber noch längst nicht, einsam 'vor sich hin zu wurschteln'. Durch eine intensive Betreuung seitens des Fachdozenten, der bei Problemen jederzeit ansprechbar ist, werden die Fortschritte des Einzelnen überprüft. Außerdem sind die Arbeitsplätze thematisch angeordnet, sodass man sich gegenseitig unterstützen kann. Vielfach werden die Module auch so organisiert, dass mehrere TeilnehmerInnen sich parallel ein Modul erarbeiten und anhand der gemeinsamen Erfahrungen voneinander lernen.

Für Wolfgang Förstel, der schon viele Integrationsprojekte durchgeführt hat, ist diese individuelle Form eine ideale

Möglichkeit, den Behinderten für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren: „Wir müssen nicht mehr nach der Art der Behinderung differenzieren, sondern können sowohl Gehbehinderte wie Gehörlose gleichzeitig betreuen. Ohne diese Struktur wäre eine solche Maßnahme heutzutage nicht mehr durchführbar.“

Doch nicht nur das individuelle Zuschneiden auf den Teilnehmerkreis ist möglich, sondern es können mit den Modulen auch passgerechter die Bedarfe der Arbeitgeber und des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden. Jetzt müssen die TeilnehmerInnen nur noch wollen, „dies ist das 'A und O' bei dieser Lernform, denn ohne motivierte Mitarbeit ist es schwierig, zufrieden stellende Ergebnisse zu erzielen“, so das Fazit von Ralf Möhring. (em)



Individuell Lernen - auch in der Gruppe möglich

Projektinfo

Kurzbeschreibung

Integrationsmaßnahme für 22 behinderte TeilnehmerInnen, die sich in den Bereichen Büro, EDV und Technisches Gewerbe qualifizieren.

Finanzierung

Die einjährige Maßnahme wird von der Bundesanstalt für Arbeit, der Landes- und der Bundesversicherungsanstalt finanziert.

Infos

System-Data AG, Benzstr. 11/12, 14482 Potsdam; Wolfgang Förstel, Tel.: (03 31) 5 81 27 33, Fax: 7 43 55 26, E-Mail: foerstel@system-data-ag.de

Surfen und Finden

Reichhaltiges Literatur- und Informationsangebot im Internet für behinderte Menschen

Eine Literaturübersicht zur Thematik 'Behinderte Menschen und Arbeit' würde den Rahmen dieser Seite sprengen. Zu zahlreich ist die Literatur über dieses Thema. Wir stellen deshalb an dieser Stelle eine von uns getroffene Auswahl an Internetseiten und -foren vor, auf denen Sie fündig werden. Ein Vorteil dieser Methode: Fast immer stehen die Publikationen Online zur Verfügung, d. h. Sie können von Ihnen selbst eingesehen und ausgedruckt werden. Also nur noch Surfen und Finden, denn wir sind sicher, dass bei dem vielfältigen Angebot für jeden von Ihnen etwas dabei ist.



www.integrationsaemter.de

Auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen gibt es unter dem Stichwort Infothek zahlreiche Links, Gesetzestexte, statistische Daten und Fakten sowie ein Download-Archiv mit wichtigen Dokumenten und Formularen. Von dieser Webseite können auch die Homepages der Landesintegrationsämter erreicht werden.

Literaturinfos

Unter der Webadresse www.integrationsaemter.de/webcom/show_article.php?wc_c=500&wc_id=1&wc_lkm=695 werden u. a. ein Fachlexikon, die Online-Ausgabe der Zeitschrift 'Behinderte Menschen im Beruf' und weitere Publikationen aufgeführt.

www.bmgs.bund.de

Die Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziales enthält unter dem Stichwort: 'Themenschwerpunkte/Soziale Sicherung/Teilhabe behinderter Menschen' ebenfalls zahlreiche Links, Informationen, Gesetzestexte und Adressdatenbanken.

Literaturinfos

Unter der Webadresse www.bmgs.bund.de/deu/gra/publikationen/publ_ausgabe.cfm?gruppe=6&lang=deu werden zahlreiche Forschungsberichte und Broschüren, darunter auch zum europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen, zum Downloaden angeboten.

www.sgb-IX-umsetzen.de

Auf der offiziellen Seite des Behindertenbeauftragten der Bundesrepublik für die Belange behinderter Menschen werden unter den Stichpunkten Themen, Gesetzgebung, Praxis und Servicestellen spezielle Inhalte vorgestellt, die sich mit dem Inkraft-Treten des SGB IX geändert haben.

Literaturinfos

Das Stichwort Literatur ist noch nicht unterlegt, da der Internetauftritt erst vor kurzem eingerichtet wurde.

www.behindertefrauen.org

Die Homepage der Bundesorganisationsstelle behinderte Frauen, ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Trägerschaft des bifos e. V. gefördertes Projekt, bereitet speziell Informationen für behinderte Frauen auf.

Literaturinfos

Unter den Stichpunkten 'Archiv/Dokumentation/Fachtagung' und 'Vorträge' informiert die Webseite über ein vielfältiges Literaturspektrum.

www.igmetall.de/behinderte

Die Webseite der IG Metall hat sich auf die Interessenwahrnehmung und -vertretung der behinderten Menschen im Betrieb spezialisiert. Unter dem Stichpunkt Service sind interessante Statistiken und Veranstaltungstipps aufgeführt.

Literaturinfos

Unter der Webadresse www.igmetall.de/behinderte/ser_lit.html werden zahlreiche Literaturtipps mit Bezugsadressen aufgelistet.

www.berlinonline.de/sengessozv

Die Webseite des Berliner Landesamtes für Gesundheit und Soziales informiert auf ihren Seiten zu den Themenbereichen Antragstellung, Ausweis und Nachteilsausgleiche.

Literaturinfos

Unter der Webadresse www.berlin.de/behinderte/SenGesSozV/lageso/brosch.html hat das Landesamt Broschüren zum Thema 'Arbeit und Beruf' zum Downloaden aufbereitet. (em)

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess

4. Vorgerichtliche Rechtsschutzmöglichkeiten - Folge 6

Der Bürger kann nach Erhalt eines Verwaltungsaktes gegen diesen vorgehen. Dazu bedarf es nicht der sofortigen Anrufung des Verwaltungsgerichts. Vielmehr ist dem gerichtlichen Verfahren durch die Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) das Widerspruchsverfahren vorgeschaltet.



1. Sinn und Zweck des Widerspruchsverfahrens

Das Widerspruchsverfahren gemäß §§ 68 ff. VwGO dient vorrangig dem Rechtsschutz des Bürgers, denn sein Widerspruch bewirkt eine volle Nachprüfung des Bescheides durch die erlassende Behörde. Hält die Ausgangsbehörde den Widerspruch für zulässig und begründet, so hilft sie ihm gem. § 72 VwGO durch einen Abhilfebescheid ab. Bei Nichtabhilfe wird der Vorgang der Widerspruchsbehörde zur Entscheidung vorgelegt, die nach nochmaliger Prüfung einen Widerspruchsbescheid erlässt.

Gemäß § 73 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 VwGO ist Widerspruchsbehörde grundsätzlich die nächsthöhere Behörde. Der § 73 Abs. 1 Nr. 2 VwGO bestimmt, dass die Ausgangsbehörde selbst über den Widerspruch entscheidet, wenn die nächsthöhere Behörde eine oberste Bundes- oder Landesbehörde ist (z. B. ein Ministerium). In Selbstverwaltungsangelegenheiten erlässt die Selbstverwaltungsbehörde gem. § 73 Abs. 1 Nr. 3 VwGO den Widerspruchsbescheid selbst. Das Widerspruchsverfahren dient darüber hinaus der Selbstkontrolle der Verwaltung, da Fehler festgestellt und korrigiert werden können. Diese Selbstkontrolle und die Möglichkeit, den Bürger von der Rechtmäßigkeit des erlassenen Verwaltungsaktes zu überzeugen, führen zur Vermeidung von Verwaltungsprozessen und damit zu einer Entlastung der Gerichte.

2. Zulässigkeit des Widerspruchs

Die Einlegung des Widerspruchs ist statthaft und damit der richtige Rechtsbehelf gem. § 68 VwGO, wenn er Voraussetzung für ein späteres Klageverfahren ist. Dies ist bei Anfechtungs- und Verpflichtungsklagen gegeben, d. h. immer dann, wenn der Bürger den Erlass oder die Aufhebung eines Verwaltungsaktes erreichen möchte (mehr dazu auch in den Folgen 7 und 8, d. Red.).

Der Widerspruchsführer muss eine Widerspruchsbefugnis besitzen gem. § 42 Abs. 2 VwGO. Danach darf nur derjenige einen Widerspruch einlegen, der geltend machen kann, in seinen Rechten oder Interessen verletzt zu sein. Sinn und Zweck dieser Zulässigkeitsvoraussetzung

ist die Verhinderung von Popularwidersprüchen, d. h. die Verfolgung von Interessen der Allgemeinheit durch einen Einzelnen.

Der Widerspruch ist nach § 70 VwGO schriftlich bei der Behörde zu erheben, welche den Verwaltungsakt erlassen hat. Die Einlegung muss gem. § 70 VwGO innerhalb eines Monats (das sind *nicht* vier Wochen!) erfolgen, nachdem der Verwaltungsakt dem Bürger bekannt gegeben wurde.

Die Bekanntgabe eines Verwaltungsaktes muss amtlich durch die zuständige Behörde in der vorgeschriebenen Form erfolgen gem. §§ 41, 43 VwVfG. Die Frist von einem Monat läuft jedoch nur dann, wenn dem Verwaltungsakt eine ordnungsgemäße Rechtsbehelfsbelehrung beigelegt war. Ein Beispiel für eine solche Belehrung könnte lauten: „Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch erhoben werden. Der Widerspruch ist bei ... (Name und Anschrift der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat) schriftlich oder zur Niederschrift einzulegen.“ Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so gilt gem. § 58 Abs. 2 VwGO eine Frist von einem Jahr für die Einlegung des Widerspruchs.

Besondere Anforderungen an den Inhalt des Widerspruches bestehen nicht. Weder ist die ausdrückliche Bezeichnung als Widerspruch, noch ein bestimmter Antrag oder eine Begründung vorgeschrieben. Aus der abgegebenen Erklärung muss aber hinreichend erkennbar sein, dass der Betroffene sich durch den bestimmten Bescheid beschwert fühlt und eine Nachprüfung begehrt.

3. Begründetheit des Widerspruches

Der Widerspruch ist gem. § 113 Abs. 1 S. 1 VwGO analog begründet, wenn der Verwaltungsakt rechtswidrig ist oder/und den Widerspruchsführer dadurch in seinen Rechten verletzt.

Der Prüfungsmaßstab der Widerspruchsbehörde wird in § 68 Abs. 1 S. 1 VwGO bestimmt, wonach Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit zu überprüfen sind. Der Widerspruchsbehörde steht daher eine umfassende Kontrollbefugnis zu. So ist die Widerspruchsbehörde bei einem Verwaltungsakt mit Ermessensentscheidung nicht auf die Prüfung von Ermessensfehlern beschränkt, sondern muss eine eigene Ermessensentscheidung treffen.

§ 68 VwGO - Vorverfahren

(1) Vor Erhebung der Anfechtungsklage sind Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit des Verwaltungsaktes in einem Vorverfahren nachzuprüfen. Einer solchen Nachprüfung bedarf es nicht, wenn ein Gesetz dies bestimmt oder wenn

1. der Verwaltungsakt von einer obersten Bundesbehörde oder von einer obersten Landesbehörde erlassen worden ist, außer wenn ein Gesetz die Nachprüfung vorschreibt, oder
2. der Abhilfebescheid oder der Widerspruchsbescheid erstmalig eine Beschwerde enthält.

...

Aufgrund der umfassenden Rechts- und Zweckmäßigkeitskontrolle der Widerspruchsbehörde ist auch eine 'Verböserung', eine sog. *reformatio in peius*, im Widerspruchsverfahren zulässig. Danach kann die Entscheidung im Rechtsbehelfsverfahren zum Nachteil dessen abgeändert werden, der den Rechtsbehelf eingelegt hat.

Ein Beispiel: Die Behörde erlässt eine Abrissverfügung für einen Teil eines Hauses. Der Bürger wendet sich gegen diesen Bescheid und begehrt dessen Aufhebung. Die Widerspruchsbehörde erlässt daraufhin jedoch einen Widerspruchsbescheid, in welchem der Abriss des gesamten Hauses angeordnet wird. Dieser Entscheidung der Behörde steht kein schutzwürdiges Vertrauen des Bürgers entgegen, da dieser durch seinen Widerspruch selbst den Eintritt der Unanfechtbarkeit des Verwaltungsaktes verhindert hat.

Katharina Hultsch, Assessorin

Infos

E-Mail: Katharinahultsch@web.de

Kapital für Arbeit

KfW-Programm mit Komfort

Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) unterstützt seit April d. J. eine Initiative der Bundesregierung zur Verringerung der Arbeitslosigkeit. Das Programm wurde gut angenommen und erfüllt sein Anliegen, indem es die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen fördert. Es steht Unternehmen mit einem Jahresumsatz von max. 500 Mio. Euro und Freiberuflern offen. Ein Antrag kann gestellt werden, wenn Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte, geringfügig Beschäftigte dauerhaft (mind. zwölf Monate) oder Auszubildende eingestellt werden.



Infos

Internet: www.kfw.de/DE/Die%20Bank/AktuellesausderKfW/KapitalfrA53/Inhalt.jsp

'Jump plus'

Bekämpft Jugendarbeitslosigkeit

Die Bundesregierung will mit diesem Programm 100.000 junge Leute zwischen 15 und 25 Jahren in Arbeit oder Qualifizierung bringen. 'Jump plus' knüpft an das Sofortprogramm 'Jump' an, das 1999 mit dem gleichen Ziel startete und großen Erfolg hatte. 'Jump plus' startete am 1. Juli 2003, läuft bis zum 31. Dezember 2004 und stellt 300 Mio. Euro zur Verfügung. Derzeit besteht die Gefahr, dass über 500.000 Jugendliche arbeitslos bleiben. Die Förderung muss bei den örtlich zuständigen Arbeitsämtern beantragt werden. Da künftig Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammengelegt werden, beraten so genannte Fallmanager die Jugendlichen. Dadurch müssen sich die Jugendlichen jetzt nur noch entweder an das Arbeitsamt oder an das Sozialamt wenden.

Infos

Internet: www.ausbildungsoffensive-2003.de/zusaetz_foerderung.htm,
www.bmbf.de/4681_6545.html

„Junge Menschen dürfen gar nicht erst das Gefühl bekommen, in der Gesellschaft nicht gebraucht zu werden.“
Wolfgang Clement,
Bundeswirtschaftsminister

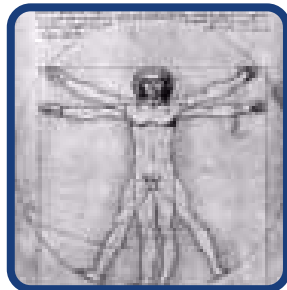
Fristen für Verfahren entkoppelt

LEONARDO DA VINCI: Neue Antragstermine

Der neue Aufruf der EU-Kommission zur Einreichung von Projektanträgen im Programm 'LEONARDO DA VINCI' wurde im Amtsblatt der EU/C Nr. 117/ am 18. Mai 2003 veröffentlicht. Danach wurden die Verfahren zur Erleichterung terminlich entkoppelt.

Die neuen Antragstermine sind:

2004: Verfahren A -
13. Februar 2004,
Verfahren B und C -
Erstantrag:
3. Oktober 2003,
Vollantrag: 13. Februar 2004,
Projektauswahl voraussichtlich im
Mai 2004



Infos

Der neue Aufruf sowie weitere Antragsdokumente stehen im Internet: www.na-bibb.de/leonardo oder http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardo2_de.html zur Verfügung.

Zusammenarbeit

In der Grenzregion

17 Mio. Euro will die EU-Kommission zur Förderung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit von Kleinunternehmen und Kommunen bereitstellen. Europaministerin Barbara Riechstein begrüßt die Vorankündigung der Europäischen Kommission, für das Jahr 2003 weitere Fördermöglichkeiten bereitzustellen. Sie appellierte an die Adressaten, geeignete Projektanträge zu stellen. Ziel des Programms ist es, diejenigen Regionen und Wirtschaftssektoren der EU zu unterstützen, die im besonderen Maße von der Erweiterung betroffen sind. Riechstein: „... Ferner werden Maßnahmen zur verbesserten Qualifizierung von besonders betroffenen Arbeitnehmern sowie grenzüberschreitende Netzwerke von regionalen und lokalen Behörden unterstützt.“



Infos

Internet: <http://europa.eu.int/comm/enlargement/borderregions>

Entwurf zu 'Hartz III' und 'Hartz IV' beschlossen

Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Die vom Bundeskabinett am 13. August 2003 beschlossenen Entwürfe zum III. (Schwerpunkt: Umgestaltung der Bundesanstalt für Arbeit) und IV. Gesetz für moderne Dienstleistungen (Schwerpunkt: Verbesserung der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfeempfängern) sollen die Umsetzung der Vorschläge der 'Hartz-Kommission' abschließen. Die Gesetze III. und IV treten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft. Einen Überblick der Regelungen erhalten Sie unter folgende Links im Internet.

Infos

www.bmwa.bund.de/Navigation/Presse/pressemitteilungen,did=22564.html
www.arbeitsamt.de/hst/services/presseinfo/54_03.html



Kommunen: Soziale Komponente der Integration

Interview mit Guido Freidinger, Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik, Saarbrücken

Ab kommenden Januar ist es soweit. Mit dem Arbeitslosengeld II sollen ArbeitslosenhilfebezieherInnen mit den erwerbsfähigen SozialhilfebezieherInnen in einem neuen Transfersystem zusammengelegt werden. Wie bisher die Arbeitslosenhilfe, wird auch das Arbeitslosengeld II aus Steuergeldern - also vom Bund - bezahlt werden. In der Sozialhilfe und damit in der finanziellen Verantwortung der Kommunen verbleiben nur diejenigen SozialhilfeempfängerInnen, die als nicht erwerbsfähig eingestuft werden. BRANDaktuell sprach mit Guido Freidinger, Leiter des Amtes für kommunale Arbeitsmarktpolitik der Stadt Saarbrücken, über Auswirkungen auf die Kommunen und die künftige Rolle der Kommunen in der Arbeitsmarktpolitik.



• Herr Freidinger, Sie haben die Vorschläge der Hartz-Kommission als Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik bezeichnet. Warum?

Im Vergleich zu früher, stehen

heute die Grundsätze 'Fördern' und 'Fordern' mindestens gleichberechtigt nebeneinander, wobei die Integration inzwischen stärker in den Vordergrund gerückt wurde. Der Paradigmenwechsel drückt sich auch in einer stärkeren Gewichtung der Eigenverantwortung der Betroffenen aus. Hier besteht die Gefahr, dass manch Arbeitsloser überfordert wird und eine Individualisierung des Problems Langzeitarbeitslosigkeit stattfindet. Es erscheint manchmal in der Öffentlichkeit der Eindruck, als sei die hohe Zahl der Arbeitslosen überwiegend darauf zurückzuführen, dass es an der Bereitschaft und Fähigkeit der Betroffenen zur Erwerbstätigkeit mangelt. Doch wir haben eine gravierende Beschäftigungslücke. Die Grundsätze von 'Fördern' und 'Fordern' sind zwar richtig, aber eine Überbetonung des 'Forderns' kann die Arbeitsmarktsituation auch nicht verändern.

• Bei wem sollte die Verantwortung für Integration in Arbeit liegen: allein bei der Bundesanstalt für Arbeit und den Ländern oder - wie in der Praxis gang und gäbe - auch bei den Kommunen?

Die Verantwortung für die Integration von Langzeitarbeitslosen liegt faktisch nicht mehr ausschließlich beim Bund und den Ländern. Die Kommunen haben in den letzten Jahren erheblich zur Entlastung am Arbeitsmarkt beigetragen. Gerade bei der schwierigen Aufgabe, Langzeitarbeitslose zu integrieren, geht es nicht nur um berufliche Integration. Vielfach

stehen mehrere Hemmnisse einer Integration im Wege und entsprechend differenziert sollten die Angebote sein. Berufliche Integration muss bei dieser Gruppe durch soziale Maßnahmen flankiert werden. Dazu sollten die jeweiligen Kompetenzen der Beteiligten eingebracht werden. Die Bundesanstalt ist schwerpunktmäßig für berufliche Integration zuständig, die soziale Komponente der Integration liegt bei den Kommunen. Dabei darf die Finanzierung jedoch nicht aus den Augen verloren werden. Wenn Kommunen ihre Kompetenz, ihren Sachverstand und ihre Infrastruktur in die Integrationsarbeit einbringen sollen, dann müssen sie finanzielle und personelle Ressourcen dafür zur Verfügung haben.

• Was ändert sich für die Kommunen durch das Arbeitslosengeld II ab 2004?

Nach der derzeitigen Diskussion ist zu erwarten, dass die Kommunen zunächst von den finanziellen Folgelasten der Arbeitslosigkeit entlastet werden, da arbeitslose Sozialhilfeempfänger über das Arbeitslosengeld II unterstützt werden. Noch ist aber der Umfang und die Dauer dieser Entlastung nicht klar. Hinzu kommt, dass über das Arbeitslosengeld II im Rahmen des Finanzausgleichs diskutiert wird. Es könnte also an anderer Stelle zu zusätzlichen Belastungen der Kommunen kommen. Viele Experten glauben daher eher an ein Nullsummenspiel.

• Es bewahrheiten sich also nicht die früheren Befürchtungen der Kommunen, durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe stärker belastet zu werden?

Dadurch zunächst nicht. Wenn man aber davon ausgeht, dass die Kommunen zukünftig für die Integration der Personen, die nicht - oder nach einer bestimmten Zeit nicht mehr - zu der Gruppe der Erwerbsfähigen gehören, alleine verantwortlich sein sollen, dann kommen auf sie neue Aufgaben zu. Hier sehe ich noch nicht, wie diese finanziert werden kön-

nen. Noch ist nicht entschieden, ob der Anspruch auf Arbeitslosengeld II zeitlich befristet sein wird und welche Rückkehrmöglichkeiten es aus der Sozialhilfe in dieses Transfersystem geben wird. Je nachdem, wie das Arbeitslosengeld II ausgestaltet wird, sind die finanziellen Folgen zu kalkulieren. Ich kann nur dafür werben, dass man solche Folgelasten im Vorfeld beachtet. Wenn den Kommunen eine aktive Rolle zugewiesen wird, dann müssen sie finanziell in der Lage sein, diese Rolle zu übernehmen.

• Werden die Kommunen - man muss schon sagen auch weiterhin - kommunale Gelder für kommunale Arbeitsmarktpolitik einsetzen?

Mit Blick auf die Finanzlage glaube ich kaum, dass sie in der Lage sein werden, dies aus rein gesellschaftspolitischer Verantwortung heraus zu tun. Sie werden es dann tun, wenn sie einen Anreiz in gesetzlichen Regelungen haben, wobei ich mehr Wirkung von positiven Anreizen erwarte als von einer Androhung von Sanktionen.

• Ein Kernstück der Reformen sind die Jobcenter. Wo sollten sie angesiedelt werden: beim Arbeitsamt, bei den Kommunen, bei privaten Trägern?

Sind Ziele, Aufgaben und Finanzierung klar geregelt, ist diese Frage nicht mehr so bedeutsam. Voraussetzung für eine effektive Vermittlung ist eine gute Kooperation der Arbeitsämter mit den Städten, Gemeinden und Landkreisen. Und hier sollten vonseiten der Kommunen nicht nur die Sozialämter mitwirken. In der Wirtschaftsförderung und der Stadtentwicklung gibt es klassische kommunale Kompetenzen, die gut in die Integrationsarbeit einbezogen werden können. Man kann, wenn man ein wirklich partnerschaftliches Verhältnis definieren will, für Jobcenter gemeinsame Strukturen schaffen, etwa in Form einer gGmbH, aber davon allein werden die Erfolge der Jobcenter nicht abhängen.

(jac)

Kompetenzgewinn durch Lernzeitorganisation

Neunte INNOPUNKT-Kampagne startete Ende August

Auf dem Expertenworkshop im Juni in Potsdam waren sich die TeilnehmerInnen einig: eine INNOPUNKT-Kampagne zur Thematik 'Zeit für lebenslanges Lernen' kann für Brandenburger Unternehmen und Beschäftigte großen Gewinn bringen. Die berufliche Weiterbildung, wie sie sich als betriebliche und selbstinitiierte Weiterbildung im Brandenburger Alltag zeigt, unter dem Gesichtspunkt einer effektiven Lernzeitorganisation zu fördern, kann ganz entscheidend den Wirtschaftsstandort Brandenburg stärken. Diese Aufgabe stellt jedoch hohe Anforderungen, weil sie allen Partnern ein großes Maß an Verständigungsbereitschaft abverlangt.

Mit der neuen INNOPUNKT-Kampagne 'Kompetenzgewinn durch Lernzeitorganisation in Brandenburger Unternehmen' soll 'Zeit für lebenslanges Lernen' in Brandenburger Unternehmen gebündelt werden. Fragen der Qualifizierung und Personalentwicklung haben bei INNOPUNKT ein großes Gewicht. Denn es ist unbestritten, dass Investitionen in die Weiterbildung eine unabdingbare Voraussetzung für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Brandenburg sind. Arbeitsplätze, wirtschaftliches Wachstum, hohe Produktivitätszuwächse, die Sicherung des Fachkräftebedarfes und ihre Bindung an Brandenburger Unternehmen hängen wesentlich von Lernzeitorganisation, Lerninhalten und -ergebnissen ab.

Die Orientierung des MASGF ist klar formuliert: Auch diese INNOPUNKT-Kampagne muss für alle Beteiligten einen messbaren nachhaltigen Gewinn bringen. Sie ist gerade deshalb entwickelt worden, damit kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt werden, verschiedene Zeitressourcen für die Qualifizierung zu bündeln. Über diesen Weg soll zusätzliche Beschäftigung in Unternehmen erschlossen werden. Im Wettbewerb werden Projekte ausgewählt, die Modelle entwickeln und erproben, die Arbeitszeiten und Lernzeiten verbinden und Weiterbildung als Gewinn für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen deutlich machen.

Wenig untersucht: die Organisation der betrieblichen Qualifizierung

Die derzeitige Organisation von Qualifizierungen in Brandenburger Unternehmen differiert stark und ist noch nicht umfassend untersucht. Dies gilt insbesondere für die Lernzeitorganisation in den Unternehmen und die Lastenverteilung von Zeitaufwand und Kosten zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

Eine wichtige Quelle zu den entsprechenden Informationen findet sich in tariflichen und betrieblichen Vereinbarun-

gen. Beispielgebend sind Regelungen in großen Unternehmen (z. B. Auto 5000 GmbH, VW, Shell-AG, debis u. a.) bzw. Tarifverträge wie in der Baden-Württembergischen Metall- und Elektroindustrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie oder das erst kürzlich abgeschlossene Tarifpaket für den Chemiebereich. Weiterbildungsmöglichkeiten, Zeitaufwand und Kostenübernahme sind in solchen Verträgen und Vereinbarungen geregelt.

Dominierend sind Time-sharing-Modelle, die betrieblich-berufliche und/oder selbstinitiierte berufliche Weiterbildung erfassen und die Weiterbildungszeit beispielsweise aus Arbeitszeitkonten, Überstundenkontingenten und Arbeitszeitverkürzungen speisen. Auch kleine und mittlere Unternehmen in Brandenburg sollten von diesen Quellen partizipieren und über Arbeitsverträge oder betriebliche Vereinbarungen Lernzeiten regeln. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nur 31 Prozent der Unternehmen tariflich gebunden sind, aber weitere 29 Prozent der Betriebe tarifliche Regelungen partiell übernommen haben.

Projekte haben viele Fragen zu klären

Mit dem Ziel, einen nachhaltigen Kompetenzgewinn durch die Nutzung moderner Formen der Verknüpfung von Arbeitszeit und Lernzeit zu erreichen, ist die Klärung weiterer Fragen verbunden:

- > Wie wird ein chancengleicher Zugang auch lernferner und gering qualifizierter Gruppen in das Weiterbildungssystem sichergestellt?
- > Wie sieht es mit Lernangeboten aus, die bedarfsgerecht den Unternehmen zur Verfügung stehen und Arbeitszeit und Lernzeit effektiv verknüpfen?
- > Wie ist es um die Lernkultur in den Unternehmen bestellt, die auch von der Art und Weise der Einbeziehung der Beschäftigten und der Mitwirkung der Sozialpartner bestimmt wird?
- > Finden geschlechtsspezifische Erwerbsbiografien ausreichend Berücksichtigung?



9. INNOPUNKT-Kampagne

Der Wettbewerb der 9. Kampagne beginnt am 29. August 2003. Der Ausschreibungstext liegt dieser BRANDaktuell-Ausgabe bei.

Bewerbungsschluss ist der 31. Oktober. Danach werden wie bei allen vorhergehenden Kampagnen die besten Bewerbungen von einem Expertengremium ausgewählt.

Infos

LASA Brandenburg GmbH,
Kleinleipischer Straße 3,
01979 Lauchhammer;
Alfred Pracht, Tel./Fax: (0 35 74) 21 40,
E-Mail: lasa_lauchhammer@freenet.de

Solche Fragen machen deutlich, dass es bei der Einführung von Modellen zur Lernzeitorganisation in den Unternehmen auch um professionelle Dienstleistungen gehen wird, die insbesondere kleinen und mittleren Betrieben zur Verfügung stehen, den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und Bildungsanbietern fördern, Kooperationen herstellen und Hilfen bei der Organisation des Managements anbieten sollen.

Ziel: Nachhaltige erfolgreiche Entwicklung Brandenburger Betriebe

Auch die neunte INNOPUNKT-Kampagne wird mit anspruchsvollen Projekten den Raum für eine nachhaltig erfolgreiche Entwicklung der Unternehmen in Brandenburg weiter öffnen.

Sie gewinnt zusätzlich an Bedeutung, weil sie in inhaltlichem und strategischem Zusammenhang mit der geplanten Unterstützung von Lernzeitmodellen durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen in Berlin steht. Darüber hinaus erfolgt eine thematische Kooperation mit dem Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen.
*Alfred Pracht,
LASA Brandenburg GmbH*

Arbeit für die Jugend an der zweiten Schwelle

Ansätze zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern

Das Thema hat Gewicht in Brandenburg. Zwei Tage beschäftigten sich WissenschaftlerInnen, PraktikerInnen sowie VertreterInnen von Bund und Land auf einer Fachtagung im Juli mit der steigenden Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern - und das nicht ohne Grund. Schon seit einigen Jahren baut sich die Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern aufgrund fehlender Arbeitsplätze an der zweiten Schwelle - also beim Übergang von der Ausbildung in Arbeit - auf.

„Seit Mitte der 90er Jahre haben die neuen Bundesländer rund 800.000 Arbeitsplätze verloren“, sagte Karsten Schuldt vom Progress Institut für Wirtschaftsforschung GmbH, Teltow. Das wirkt sich auf die Beschäftigungschancen von Berufseinsteigern aus: Gab es 1993 in Ostdeutschland noch 500.000 Arbeitsplätze für junge Erwachsene, so waren es 2001 nur noch 350.000. Als Folge waren im Juli in den neuen Bundesländern mehr als 200.000 junge Leute unter 25 Jahren arbeitslos. Dabei ist die Arbeitslosenquote der unter 20-Jährigen mit etwa 9 Prozent im Juli 2003 zwar hoch, doch dramatisch wird die Situation derjenigen, die nach der Ausbildung eine Arbeit suchen. Bei den Jugendlichen unter 25 Jahre lag die Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern im Juli bei mehr als 17 Prozent. In Brandenburg finden nur knapp 65 Prozent der AbsolventInnen einer betrieblichen Ausbildung und nur 40 Prozent derjenigen, die eine Ausbildung im kooperativen Modell absolviert haben, eine Beschäftigung.

Fachtagung: Arbeit für die Jugend

VertreterInnen von Bund, Land sowie WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen diskutierten auf der gemeinsamen Fachtagung des MASGF und der LASA Brandenburg GmbH 'Arbeit für die Jugend - Ansätze zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern' am 8. und 9. Juli Probleme und zeigten Ansätze auf, mit denen jungen Menschen Perspektiven eröffnet werden können. Beispiele, wie junge Menschen nach der Lehre in Arbeit gebracht werden können, sind etwa das Brandenburger Projekt 'Einstiegsteilzeit' oder Nachwuchskräftepools. Das Neuruppiner Arbeitsamt will mit einer Teilzeit-ABM jungen Menschen eine Existenzgrundlage schaffen und ihnen den Raum lassen, eine Arbeit zu finden. ReferentInnen aus Schweden, Österreich und Polen beschrieben die Situation in ihren Ländern und stellten Lösungsansätze vor.

Dass die Arbeitslosenzahlen bei den unter 20-Jährigen nicht ähnliche Ausmaße haben wie bei den bis 25-Jährigen, liegt an den Bemühungen der Länder und des Bundes, Ausbildungsplätze bereitzustellen. Aber auch bei der Erstausbildung wird die Lage schwieriger. Dennoch hält die Landesregierung in Brandenburg ihr Versprechen, dass jeder ausbildungseignete Jugendliche einen Ausbildungsplatz erhält. Dafür gibt das Land rund 40 Prozent seiner Landes- und ESF-Mittel für Arbeitsförderung für die berufliche Ausbildung aus. Zusammen beliefen sich die Mittel von Bund, Land und aus dem Europäischen Sozialfonds für öffentlich geförderte Ausbildungsplätze dieses Jahr in Brandenburg auf 68 Mio. Euro, sagte Sabine Hübner vom Brandenburger Arbeitsministerium.

Bereitschaft zur Mobilität

Mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit junger Erwachsener bis 25 Jahre in Brandenburg ist auch die Bereitschaft vieler junger Menschen gestiegen, woanders eine Arbeit anzunehmen. Die Arbeitsämter unterstützen Umzugswillige mit so genannten Mobilitätshilfen. Diese Mobilitätshilfen sind in Brandenburg nicht unumstritten. LandespolitikerInnen befürchten, dass zu viele junge LeistungsträgerInnen in spe die peripheren Regionen verlassen. In ein paar Jahren, wenn aus demografischen Gründen junge FacharbeiterInnen knapp werden, könnte es für Brandenburger Betriebe schwierig werden, qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden.

Flankierendes Angebot des MASGF

Um jungen Leuten trotz der derzeit schwierigen Arbeitsmarktsituation eine Perspektive zu bieten, hat das MASGF vergangenes Jahr mit dem Programm Jugend 2005 (siehe BRANDaktuell Nr. 10/2002) Angebote für Jugendliche an der zweiten Schwelle aufgelegt. Insgesamt 1.800 junge Erwachsene können bis 2005 über die fünf Kampagnen des Programms - Aktionen Jugend und Arbeit (AJA), die INNOPUNKT-Kampagne 'Zukunft gestalten für Brandenburgs Jugend an der 2.



„Die Jugend im Osten hat halbierte Chancen“, Sabine Hübner, MASGF. Während in den alten Bundesländern die Jugendarbeitslosigkeit im Mai bei 7,6 % lag, lag die Quote im Osten bei 15,4 %.



„Man fällt in ein tiefes Loch, wenn nur Absagen kommen.“ Unterstützung findet die 21-jährige Kauffrau Viktoria Fleischer bei ihrem Coach von der Fürstenerwalder Aus- u. WeiterbildungsgmbH.



„Die Betriebe müssen begreifen, dass sie in ihrem eigenen Interesse ausbilden.“ Iris Gleicke, parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen.



„Die Leute, die man selbst ausgebildet hat, sind die besten Mitarbeiter.“ Rafaela Hoeck-Domig, Hotel Esplanade Bad Saarow. Das Hotel stellt 30 Ausbildungsplätze bereit, 13 sind schon besetzt.

Schwelle', Einstiegsteilzeit, 'Junge Leute machen sich selbstständig' und 'Berufsbezogener internationaler Jugendaustausch' (BIJ) - gefördert werden. Angesichts von fast 30.000 arbeitslosen jungen Erwachsenen in Brandenburg im Juni sei das zwar keine große Zahl, aber ein flankierendes Angebot zu den Förderangeboten der Bundesanstalt für Arbeit, wie etwa JUMP bzw. JUMP plus, sagte Hübner. Vor allem sind die meisten Kampagnen darauf angelegt, feste Arbeitsplätze für die jungen Leute aufzutun: So sollen beispielsweise über AJA 1.000 Jugendliche eine feste Arbeit finden und auch die Einstiegsteilzeit soll in unbefristete Arbeit münden. Sowohl bei der Einstiegsteilzeit als auch der INNOPUNKT-Kampagne setzt man darauf, die Zeit zu überbrücken, bis Brandenburger Unternehmen vermehrt nach Fachkräften suchen. Denn schon in den kommenden Jahren werden weitaus mehr MitarbeiterInnen in Rente gehen als bisher. Deshalb werden etwa über INNOPUNKT auch Nachwuchskräftepools gefördert (siehe auch Kasten unten).

Fehlende Arbeitsplätze und individuelle Benachteiligungen

Das Problem der Jugendarbeitslosigkeit ist vor allem ein Problem fehlender Arbeitsplätze. So appellierte Sabine Hübner an die Vertreterin des Bundes, Iris Gleicke, weitere Fördermittel bereitzustellen, um die Wirtschaft im Osten Deutschlands in Schwung zu bringen. Doch gibt es auch individuelle Hemmnisse, die junge Leute an der zweiten Schwelle scheitern lassen. Deshalb ist es wichtig, individuelle Benachteiligungen auszugleichen,



Für Juliane (16 Jahre), Antje und Stephanie (beide 17 Jahre) ist der Arbeitsamtsbesuch noch ein Spaß. Die Gymnasiastinnen wollen in ihren Ferien arbeiten.

um allen Jugendlichen eine Chance zu eröffnen. Das betonte Hans Dietrich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg. „Man darf den Standort auch nicht kaputtreden“, sagte auch Knut Corte vom Arbeitsamt Neuruppin. In Brandenburg gibt es durchaus Regionen mit mehr Wirtschaftskraft, in denen auch Arbeitsplätze zu finden seien, etwa im Speckgürtel von Berlin, sagte Corte.

... und jede Menge Absagen

Deutlich wurde, dass beim Thema Jugendarbeitslosigkeit von einer heterogenen Gruppe ausgegangen werden muss: Jugendliche ohne Schulabschluss, mit abgebrochener oder ohne Ausbildung, Jugendliche, die aufgrund persönlicher Hemmnisse schwer vermittelbar sind und junge Erwachsene, die nach einer erfolgreich absolvierten - eventuell außerbetrieblichen - Ausbildung keinen Arbeits-

platz finden. Die 21-jährige arbeitslose Kauffrau Viktoria Fleischer aus Fürstentwalde schilderte stellvertretend für viele junge Erwachsene ihre Erfahrungen nach ihrer Ausbildung: Trainingsmaßnahme in Berlin, eine befristete Stelle als Telefonistin in einem großen Hotel, Mitarbeiterin einer obskuren Zeitarbeitsfirma in Berlin. Und jede Menge Absagen. Ihr Vermittlungshemmnis: kaum Arbeitsangebote in ihrem erlernten Beruf. Mit diesen Erfahrungen fertig zu werden, ist nicht einfach. Unterstützt wird sie von MitarbeiterInnen der Fürstentwaler Aus- und Weiterbildungs gGmbH, die eine vom Land geförderte AJA-Anlaufstelle betreibt. Die MitarbeiterInnen helfen ihr bei der Arbeitssuche und bauen sie auf, wenn es mit einer Bewerbung nicht geklappt hat. „Es sollte mehr solche Stellen geben, die Jugendlichen zeigen, dass es trotz aller Absagen weitergeht“, sagte Fleischer. (jac)



Bettina Wiener, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.

„Unsere Jugendlichen sind ein Schatz, den wir heben sollten“

Mit Nachwuchskräftepools will das Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. in Sachsen-Anhalt

jungen Leuten eine Perspektive in ihrer Heimatregion geben und Fachkräfte für Unternehmen im strukturschwachen Land halten. „Wir müssen die Jugendlichen für den Arbeitsmarkt fit halten, der

sich vielleicht in drei bis vier Jahren auftut“, sagte Bettina Wiener.

Derzeit haben junge Erwachsene nach der Lehre eingeschränkte Chancen auf einen Arbeitsplatz: Sie gehören einerseits noch den geburtenstarken Jahrgängen an und andererseits gibt es kein Wirtschaftswachstum, das zusätzliche Arbeitsplätze entstehen ließe, und keine Rentenabgänge, die Platz für Junge schaffen.

Das wird sich in den kommenden Jahren ändern: Es wachsen weniger Jugendliche

heran, gleichzeitig werden viele MitarbeiterInnen in Rente gehen, die Betriebe werden neue Fachkräfte brauchen.

Gemeinsam mit den Unternehmen hat das Zentrum für Sozialforschung nach Möglichkeiten gesucht, der Abwanderung junger Menschen entgegenzuwirken.

An dem ersten Nachwuchskräftepool sind Chemieunternehmen in Sachsen-Anhalt beteiligt. Jugendliche, die eine Ausbildung in der Branche gemacht haben, werden im Pool angestellt und an die beteiligten Unternehmen ausgeliehen. (jac)

Sich mit seiner Arbeit empfehlen

Die ZeitArbeitsAgentur GmbH betreibt für das Potsdamer Arbeitsamt drei PSA

Seit zwei Wochen hat Steffen Schröder wieder eine Arbeit. Vergangenes Jahr hatte der 22-jährige KFZ-Mechaniker seine Lehre abgeschlossen. Danach war er arbeitslos - bis auf drei Monate, während derer er für eine gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft bei BMW in Berlin-Spandau gearbeitet hat.



David Linke war erst skeptisch, als er Zeitarbeit hörte. Aber jetzt findet er die PSA gut.

„KFZ-Mechaniker gibt es wie Sand am Meer“, sagt Uwe Rabe, Geschäftsführer der ZeitArbeitsAgentur GmbH (ZAA) in Ludwigsfelde. Da haben es Berufsanfänger besonders schwer. Die ZAA betreibt seit Mai im Auftrag des Arbeitsamtes Potsdam drei Personal-Service-Agenturen (PSA) - eine in Potsdam und zwei in Ludwigsfelde. Steffen Schröder hat seit Juli einen Arbeitsvertrag mit einer der beiden Ludwigsfelder PSA - und wurde sofort an eine große Autowerkstatt in Berlin-Zehlendorf verliehen. „Wenn er gut ist, hat er keine schlechten Chancen übernommen zu werden“, meint Rabe.

Betriebe können die Bewerber erst einmal kennen lernen

Ohne die Arbeit in der PSA hätte Schröder es schwer, einen potenziellen Arbeitgeber von seinen Fähigkeiten zu überzeugen. Er habe unzählige Bewerbungen geschrieben, erzählt er. Die meisten Betriebe hätten nicht geantwortet. Rabe kann die Unternehmen dafür noch nicht einmal tadeln. „Manche bekommen wäschekorbeweise Bewerbungen“, sagt er. Und sind mit der Auswahl des richtigen Bewerbers überfordert. Über den Umweg PSA können die Betriebe den Bewerber erst einmal kennen lernen. Wenn es passt, haben sie einen neuen Mitarbeiter gewonnen, ohne Annoncen zu schal-

ten und Bewerbungsgespräche zu führen. Von Mitte Mai bis Mitte Juli hatte Rabe mit seinen drei Personal-Service-Agenturen drei Mitarbeiter vermitteln können.

Die Personal-Service-Agenturen bekommen vom Arbeitsamt für jeden Arbeitslosen, den sie einstellen, einen monatlichen Zuschuss, der abnimmt, je länger der Arbeitnehmer in der PSA verbleibt. Maximal fördert das Arbeitsamt die Anstellung in einer PSA für neun Monate. Eine zusätzliche Prämie gibt es, wenn der Arbeitnehmer von einem Unternehmen übernommen wird. Auch diese Prämien sind degressiv. Je länger der Arbeitnehmer schon in der PSA angestellt ist, desto geringer ist die Prämie bei einer Vermittlung.



„Wenn jemand übernommen wird, kommen wir mit einer Flasche Sekt“, Uwe Rabe

Gezahlt wird bei Rabe in Anlehnung an den Tarif für Zeitarbeitsunternehmen. Da die monatlichen Zuschüsse des Arbeitsamtes nicht die Lohn- und Verwaltungskosten der PSA abdecken, sind die Agenturen darauf angewiesen, ihre Arbeitnehmer schnell zu verleihen. Arbeitnehmer, die er nur schwer verleihen kann, könne er sich nicht leisten, sagt Rabe. Deswegen stellt er von den Arbeitslosen, die ihm das Arbeitsamt vorschlägt, nur diejenigen ein, für die er einen passenden Arbeitgeber hat.

Mit Kurzzeitlehrgang fit für den Arbeitsmarkt

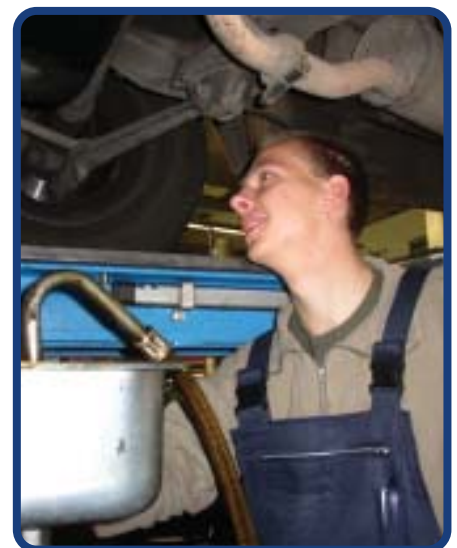
Manchmal fehlen den Arbeitslosen jedoch bestimmte Qualifikationen, die in

einem Kurzzeitlehrgang nachzuholen sind. Das ist bei dem 21-jährigen David Linke der Fall. Er macht gerade einen Gabelstaplerschein. Schon während des fünfzügigen Lehrgangs ist er bei der PSA angestellt. Auch der Kurs wird von der PSA bezahlt. Linke hat Maler gelernt. „Als Maler können wir ihn nicht vermitteln“, sagt Rabe. Doch gebe es in der Region viele Logistikunternehmen, die Arbeitskräfte einstellen. Mit einem Gabelstaplerschein kann Rabe David Linke in ein Unternehmen dieser Branche entleihen und - mit etwas Glück - vermitteln. Linke ist bereit, in einem anderen Job als dem von ihm gelernten zu arbeiten. Das hat Rabe im Einstellungsgespräch mit ihm abgeklärt. Ohne diese Bereitschaft hätte Linke in der PSA keine Chance gehabt.

Sorgfältige Auswahl der Mitarbeiter für wirtschaftlichen Betrieb der PSA

Dem persönlichen Vorstellungsgespräch sind Informationsveranstaltungen vorgeschaltet, zu denen alle Arbeitslosen eingeladen werden, die das Arbeitsamt der Personal-Service-Agentur vorschlägt. Von etwa 600 Arbeitslosen, die das Arbeitsamt bis Mitte Juli für Rabes drei PSA vorgeschlagen hatte, hat Rabe 60 eingestellt. Insgesamt hat er 150 Plätze zu besetzen, so sehen es die Verträge mit dem Potsdamer Arbeitsamt vor. „Aber ohne sorgfältige Auswahl der Arbeitnehmer kann ich keine PSA wirtschaftlich betreiben“, sagt Rabe.

(jac)



Der KFZ-Mechaniker Steffen Schröder kann sich hier durch seine Arbeit empfehlen.

Bundesweit zögerliches Anlaufen der PSA

Auch erste Erfahrungen aus Brandenburg liegen vor

Kein arbeitsmarktpolitisches Instrument wirkt im luftleeren Raum. Auch die Personal-Service-Agenturen (PSA) nicht. Ihr Start im zweiten Quartal dieses Jahres wurde dadurch überlagert, dass auch der Markt für die etablierten Zeitarbeitsfirmen zurückgegangen ist. Ende Juli waren von bundesweit fast 50.000 anvisierten MitarbeiterInnen 6.103 bei diesen Agenturen beschäftigt. Doch die PSA kämen jetzt im zweiten Halbjahr in Schwung, glaubt Ulrich Gawellek von der Bundesanstalt für Arbeit.

Für eine Prognose, ob das Ziel in diesem Jahr noch erreicht werden kann, sei es jedoch zu früh, sagt Gawellek. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Personal-Service-Agenturen eine gewisse Zeit brauchen, um ihren Geschäftsbetrieb aufzubauen, so Gawellek.

Das ist im Arbeitsamtsbezirk Neuruppin der Fall. Für die ersten zehn PSA hatte Maatwerk den Zuschlag bekommen. Doch das Unternehmen habe Anlaufschwierigkeiten gehabt, sagt Bernd Woelfert vom Arbeitsamt Neuruppin. So hätte zuerst Personal eingestellt werden müssen. Die ersten beiden PSA mit 100 Plätzen haben Mitte Juli ihre Arbeit in Oranienburg aufgenommen. Von den 100 Plätzen waren zu diesem Zeitpunkt 39 besetzt. Dabei hätten im Juli schon alle zehn Agenturen im Arbeitsamtsbezirk laufen sollen.

Etwas früher am Markt waren die Per-

sonal-Service-Agenturen im Arbeitsamtsbezirk Potsdam. Hier hat die erste Agentur ihre Arbeit im Mai aufgenommen und im Juli hatten zehn PSA Arbeitslose eingestellt - wenn auch erst ein Teil der Plätze besetzt wurde. Zwei PSA in Potsdam sind noch ausgeschrieben. In diesem Jahr sollen im Arbeitsamtsbezirk 550 Plätze in 12 PSA besetzt werden, dann würden rund 1 Prozent der Arbeitslosen in einer PSA arbeiten.

Insgesamt waren in Brandenburg und Berlin Ende Juli rund 15 Prozent der schon bestehenden Plätze besetzt. Es konnten allerdings nicht so viele PSA eingerichtet werden, wie ursprünglich geplant. „Meist waren die Arbeitsämter und die Bewerber uneinig über die Höhe des Zuschusses“, sagt Olaf Möller vom Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg. Dennoch ist er mit dem Ergebnis zufrieden. „Der Einbruch der Zeitarbeitsbranche

schlägt massiv auf die PSA durch, das kann man niemandem anlasten“, sagt Möller.

Viele große Arbeitnehmerüberlasser hatten sich gar nicht um Aufträge beworben. „Die sehen die PSA nicht als attraktiven Geschäftsbereich an“, sagt Ulrich Gawellek. Da die Zuschüsse der Arbeitsämter die Betriebskosten nicht decken, müssen Einnahmen aus dem Verleihgeschäft erzielt werden. Einige Agenturen, etwa in Rostock, haben aus wirtschaftlichen Gründen ihre Arbeit wieder eingestellt. Es sei aber bisher keine beunruhigende Zahl, so Gawellek.

Zuversichtlich ist Maatwerk. Geschäftsfeld des niederländischen Unternehmens ist es, Langzeitarbeitslose zu vermitteln. An den PSA hält es einen Marktanteil von circa 25 Prozent bzw. rund 10.000 Plätze. Bei diesem Umfang sei es am Anfang zu logistischen Problemen gekommen, räumt Heinz Kreis von Maatwerk ein. Kreis glaubt, dass sich der Betrieb für Maatwerk rechnet. „Wir machen eine Mischkalkulation zwischen PSA in Regionen, in denen das Geschäft einfacher und in denen das Geschäft schwieriger sein wird“, sagt er. (jac)
(Siehe auch Interview S. 20.)

Personal-Service-Agenturen (PSA) - Zeitarbeit in Deutschland

- PSA arbeiten wie Zeitarbeitsfirmen. Die Arbeitslosen werden von ihnen eingestellt und an Betriebe entliehen. Ziel ist es, dass viele dieser ArbeitnehmerInnen von den entleihenden Unternehmen übernommen werden.
- Das Arbeitsamt wählt Arbeitslose aus, die sich bei der PSA vorstellen sollen. Die PSA kann aus diesen Arbeitslosen ihre ArbeitnehmerInnen aussuchen.
- Das Arbeitsamt zahlt pro angestellten Arbeitslosen einen monatlichen Zuschuss. Während der ersten drei Monate beträgt der Zuschuss 100 Prozent, dann reduziert er sich auf 75 Prozent, ab dem sechsten Monat gibt es noch 50 Prozent. Die Förderung ist auf neun Monate befristet.
- Bei einer Vermittlung zahlt das Arbeitsamt eine Prämie. Auch diese Prämie nimmt mit längerer Beschäftigungsdauer ab, um einen Anreiz zur schnellen Vermittlung zu schaffen.
- Die Arbeitsämter schreiben die PSA aus und ermitteln nach den Vorgaben des Vergaberechts die wirtschaftlichsten Vertragspartner.
- Im Vertrag wird die Anzahl der Plätze und die Zielgruppe der Personal-Service-Agenturen festgehalten. So hat das Arbeitsamt Potsdam beispielsweise PSA für gewerbliche Fach- und Hilfsarbeiter, für kaufmännische Kräfte und Kräfte aus Handel und Gastronomie ausgeschrieben. Alle Plätze im Arbeitsamtsbezirk sind für junge Arbeitslose bis 25 Jahre oder für Ältere.
- Personal-Service-Agenturen sind konzipiert für Arbeitslose mit 'mittleren Risiken'. Das heißt, es werden weder Arbeitslose zugewiesen, die mit oder ohne Hilfe des Arbeitsamtes in Kürze eine Arbeit finden werden, noch Arbeitslose mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, die eine Beschäftigung in einer PSA erheblich erschweren.
- Bundesweit sollen in diesem Jahr fast 50.000 PSA-Plätze geschaffen werden. Zum Vergleich: Per 30. Juni 2002 arbeiteten 336.300 MitarbeiterInnen in gewerblichen Zeitarbeitsfirmen. Gut 65 Prozent waren vorher ohne Beschäftigung. Auch hier gibt es Klebeeffekte. Durchschnittlich 30 Prozent ihrer ArbeitnehmerInnen werden vom Entleihbetrieb übernommen.
- In gewerblichen Arbeitnehmerüberlassungen arbeiten per 31. Juni 2002 1,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. In den Niederlanden und England liegt die Quote bei 4 bis 5 Prozent.
- Der Markt für Zeitarbeit ist in Deutschland zurückgegangen. Von 2001 auf 2002 hatte die Branche einen Umsatzrückgang von 10 bis 15 Prozent, bis Mitte dieses Jahres sank der Umsatz noch einmal um 5 bis 10 Prozent, so die Angaben des Bundesverbandes für Zeitarbeit e. V.

PSA und Zeitarbeit

Wie groß ist die Konkurrenz?



Gewerbliche Zeitarbeitsfirmen betrachten die neuen PSA skeptisch: Inwieweit konkurrieren diese subventionierten Agenturen mit ihnen um den gleichen Markt? BRANDaktuell sprach mit Wolf Kuhn vom Arbeitsamt Potsdam, wie er die Konkurrenz einschätzt.



- Sind Ihre PSA eine Konkurrenz für kommerzielle Zeitarbeitsfirmen?

Es kann nicht Aufgabe einer PSA sein, andere Arbeitnehmer freizusetzen. Wir haben deshalb im Haus

nach sinnvollen Betätigungsfeldern für unsere Agenturen gesucht. Dazu haben wir - auch gemeinsam mit Arbeitnehmerüberlassern aus unserer Region - den Markt ausgelotet. Die etablierten Zeitarbeitsfirmen sind vornehmlich im gehobenen Sektor tätig. Sie entleihen qualifizierte Facharbeiter, Bürokräfte und kaufmännische Angestellte und sind weniger im Bereich mit ungelerten Arbeitskräften tätig. Deshalb arbeiten alle unsere PSA entweder mit jungen Leuten bis 25 Jahre, die noch keine Profis sind, oder mit Älteren, die ebenfalls schwerer zu vermitteln sind. So haben wir in den PSA einen Personenkreis, der nicht die gesicherten Qualifikationen eines Arbeitnehmers in einer Arbeitnehmerüberlassung besitzt. Es wird zwar teilweise ein Einbruch in das Geschäftsfeld der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlasser stattfinden, aber es wird keinen Volleinbruch geben.

- Welchen Grund sollten Arbeitgeber haben, sich an die PSA und nicht an kommerzielle Verleiher zu wenden?

Wir wollen mit den PSA Wirtschaftssegmente erschließen, die bisher keine Zeitarbeitsfirmen eingeschaltet haben, etwa weil diese den Unternehmen zu teuer sind. PSA können ihre Arbeitnehmer billiger anbieten - auch billiger als ein normaler Arbeitnehmer kosten würde, so dass es sich für diese Arbeitgeber lohnt. Haben sie erst einmal den Einstieg in diese Unternehmen gefunden, hoffen wir, dass viele von ihnen kleben bleiben. Wir haben schon PSA-Mitarbeiter in Branchen gebracht, in denen unsere Arbeitsmarktspektoren sonst häufig illegal beschäftigte Mitarbeiter antreffen. (jac)

7. Welle Betriebspanel Brandenburg

Wie leistungsfähig sind ältere MitarbeiterInnen?

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind grundsätzlich genauso leistungsfähig wie jüngere. Das meint der überwiegende Teil der Brandenburger Betriebe, die im Rahmen der siebten Welle des Brandenburger Betriebspanels befragt wurden. Dabei sind, nach Einschätzung der Betriebe, einzelne Parameter der Leistungsfähigkeit zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen unterschiedlich ausgeprägt. Doch schlägt sich diese positive Einschätzung der älteren Beschäftigten nicht in einem entsprechenden Einstellungsverhalten nieder.

Einer Analyse von Papies/Wahse (2002) zufolge, liegt die Zahl der derzeit 35- bis 50-jährigen Beschäftigten (ohne Auszubildende), die in den nächsten 10 Jahren die Gruppe der Älteren bilden werden, in Brandenburg mit 49,7 Prozent höher als im ostdeutschen (47,8 Prozent) und insbesondere im westdeutschen Durchschnitt (43,9 Prozent). Etwa ab dem Jahr 2010 wird daher die Altersgruppe der 50-jährigen und älteren Beschäftigten im Land Brandenburg - wie in Ostdeutschland insgesamt - deutlich höhere Anteile aufweisen, als in Westdeutschland. Hinzu kommt, dass der Geburtenrückgang Anfang der 90er Jahre und die Abwanderung jüngerer Arbeitnehmer die betrieblichen Optionen, ältere Beschäftigte durch jüngere Beschäftigte zu ersetzen, beschränken. Das heißt, viele Unterneh-

mer Kleinbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten Ältere ab 50 Jahren beschäftigen, sind es unter den Betrieben ab 100 Beschäftigten 99 Prozent. Insgesamt beschäftigen heute 52 Prozent der Brandenburger Betriebe ältere MitarbeiterInnen. Hinsichtlich der Anteile Älterer an der Gesamtbelegschaft unterscheiden sich die Betriebsgrößen nicht sehr stark (Abb. 1, 'Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre nach Betriebsgrößenklassen 2002', vgl. auch zu branchenspezifischen Unterschieden Betriebspanel, MASGF 2003, Seiten 60-61).

Ältere nach Einschätzung der Betriebe genauso leistungsfähig

Im Betriebspanel wurden die Betriebe anhand einer vorgegebenen Liste von 12 Leistungsparametern befragt, welche Ei-

Abb. 1: Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg nach Betriebsgrößenklassen 2002

Betriebsgrößenklasse am 30.06.2002	Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre		Beschäftigte ab 50 Jahre	
	Anzahl	Anteil an allen Betrieben	Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	Tsd.	Prozent	Tsd.	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	13	36	19	20
5 bis 19 Beschäftigte	16	63	36	16
20 bis 99 Beschäftigte	6	98	49	20
20 bis 99 Beschäftigte	1	99	78	23
Brandenburg insgesamt	36	52	182	20

men in Brandenburg werden schon in sieben Jahren stärker als bisher auf die Leistungen ihrer älteren MitarbeiterInnen angewiesen sein.

Altersstruktur variiert nach Branchen und Betriebsgrößen

Doch wie steht es um die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter? Deren Anteil variiert heute in Brandenburger Betrieben nach Branchen und Betriebsgrößen, so die Ergebnisse aus dem Betriebspanel: Während in Brandenburg 36 Prozent al-

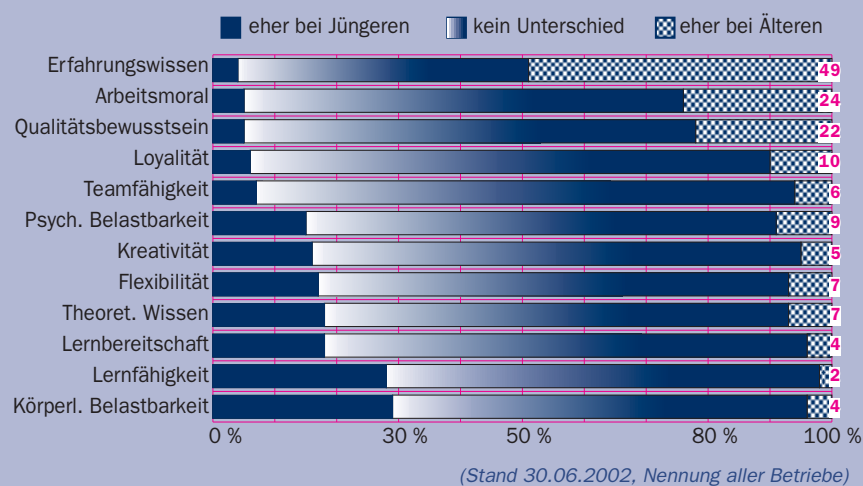
tersgruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als besonders wichtig eingeschätzt werden und ob diese Eigenschaften eher bei jüngeren oder eher bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeprägt sind. Insgesamt zeigt sich, dass ältere und jüngere Beschäftigte - summiert über alle Leistungsparameter und gewichtet gemäß dem Stellenwert, den die befragten Betriebe den verschiedenen Leistungsparametern zuschreiben - gleich bewertet werden (Betriebspanel, MASGF 2003: Seite 70).

Jedoch: Unterschiede nach Komponenten der Leistungsfähigkeit

Mit Ausnahme des Erfahrungswissens - eher bei Älteren anzutreffen - und der körperlichen Belastbarkeit - eher bei Jüngeren anzutreffen - geben je nach Leistungsparameter zwischen 70 und 87 Prozent der Betriebe an, dass hinsichtlich der abgefragten Parameter keine Unter-

die Einstellung an bestimmte Bedingungen, darunter insbesondere die Zahlung von Lohnkostenzuschüssen. 44 Prozent der befragten Brandenburger Betriebe würden ältere Arbeitnehmer ohne bestimmte Voraussetzungen einstellen. Dabei sind branchen- und betriebsgrößen-spezifische Unterschiede zu verzeichnen (vgl. MASGF 2003: Seite 78).

Abb. 2: Vergleich der Leistungsparameter von jüngeren und älteren Beschäftigten in Brandenburg



de zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten zu verzeichnen seien.

Unterschiede in der Leistungsfähigkeit werden vor allem im Erfahrungswissen, der Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin und dem Qualitätsbewusstsein gesehen, das eher den älteren Beschäftigten zugeschrieben wird. Demgegenüber sind nach Ansicht der befragten Betriebe insbesondere die Parameter Lernfähigkeit und körperliche Belastbarkeit eher bei jüngeren Beschäftigten vorzufinden (Abb. 2).

Generell schätzten Betriebe mit einem höheren Anteil an älteren Beschäftigten deren Leistungsfähigkeit positiver ein als Betriebe mit einem geringeren Anteil älterer MitarbeiterInnen (vgl. MASGF, 2003, Seite 70).

Positive Einschätzung schlägt sich nicht bei Einstellungen nieder

Die positive Einschätzung zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spiegelt sich nicht unbedingt in einem entsprechenden Einstellungsverhalten wider: Befragt nach dem Einstellungsverhalten gibt jeder vierte Betrieb an, ältere Beschäftigte grundsätzlich nicht einzustellen, ein Drittel knüpft

Fazit

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass älteren ArbeitnehmerInnen seitens der Betriebe nicht per se eine geringere Leistungsfähigkeit bescheinigt wird: Vielmehr werden jüngere und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - gemessen über alle Leistungsparameter und gewichtet über die Bedeutung der einzelnen Leistungsparameter - von den Betrieben als in etwa gleich leistungsfähig eingeschätzt, lediglich die einzelnen Komponenten der Leistungsfähigkeit werden als unterschiedlich eingeschätzt. Branchen- und betriebsgrößen-spezifische Unterschiede zeigen ferner, dass der Prozess der Alterung der Belegschaften sehr differenziert betrachtet werden muss.

Die positive Einschätzung der älteren Arbeitnehmer im eigenen Betrieb - also auf dem so genannten internen Arbeitsmarkt - spiegelt sich jedoch nicht in einem entsprechenden Einstellungsverhalten wider. Einmal arbeitslos geworden - und somit auf den externen Arbeitsmarkt verwiesen - haben ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungleich schlechtere Chancen auf eine Reintegration in Beschäftigung. Dies spiegelt sich

Wie sehen Betriebe ältere Mitarbeiter?

Ergebnisse des Brandenburger Betriebspanels

Angesichts demografischer Entwicklungstrends, die sich mittelfristig in einer Alterung der Bevölkerung und damit auch in einer Alterung der Erwerbstätigen niederschlagen werden, wurden die Brandenburger Betriebe in der neuesten Befragungswelle des Betriebspanels Brandenburg nach ihrer Einschätzung der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter im Betrieb und personalpolitischen Maßnahmen für die im Betrieb beschäftigten älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (interner Arbeitsmarkt) befragt. Thema war ferner das betriebliche Einstellungsverhalten hinsichtlich älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (externer Arbeitsmarkt). Somit liegen nunmehr repräsentative Ergebnisse zum Themenfeld ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Da das Land Brandenburg die Befragung in Kooperation mit anderen Bundesländern sowie dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit durchführt, ist ein Vergleich mit den anderen ostdeutschen Bundesländern und den Entwicklungstrends in Ost- und Westdeutschland insgesamt möglich.

auch in deutlich höheren Langzeitarbeitslosigkeitsrisiken wider.

Der Umstand einer alternden Erwerbsbevölkerung wird somit derzeit vor allem auf den betriebsexternen Arbeitsmärkten virulent.

Dr. Bettina Bangel, MASGF

Infos/Literatur

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (2003): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der siebten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 22, Potsdam 2003; erarbeitet von SÖSTRA, Berlin
Internet: www.masgf.brandenburg.de
- Papias, U./Wahse, J. (2002): Differenzierte Verläufe u. Wahrnehmung der Alterung von Betriebsbelegschaften. In: Broschürenreihe Demographie u. Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels, Stuttgart, S. 123 ff.

Die Reformdiskussion zu den EU-Strukturfonds

Der Europäische Sozialfonds nach 2007



Der Abbau wirtschaftlicher und sozialer Ungleichheiten soll vorrangiges Ziel der EU und der Europäischen Strukturfonds bleiben. Außerdem soll die Umsetzung der Förderprogramme wesentlich vereinfacht werden. In diesen zentralen Punkten stimmen die meisten Stellungnahmen in der laufenden Diskussion zur Zukunft der Strukturfonds in der nächsten Förderperiode 2007-2013 überein. Konkrete Förderinhalte wurden bisher nur eingeschränkt thematisiert.

Spätestens im Dezember 2003 legt die Europäische Kommission den dritten Kohäsionsbericht vor. Die Kommission wird darin auch die Eckpunkte für die EU-Strukturfondsförderung ab dem Jahr 2007 benennen. Im Vorfeld hat EU-weit ein Meinungsbildungs- und Diskussionsprozess zu der Frage: 'Wie weiter mit den EU-Strukturfonds nach 2007?' begonnen. Unterschiedliche regionale und politische Interessenvertretungen versuchen, ihre Positionen in die Entscheidungsfindung einzubringen. Zu einigen Eckpunkten der Reformdiskussion und den möglichen Schlussfolgerungen für Brandenburg berichteten wir im Heft 2/2003 von BRANDaktuell.

Die Vielzahl der in der Diskussion befindlichen Ideen zur zukünftigen Gestal-

der Grundsatzfragen für eine Reform der Strukturfonds wohl auch für die nächste Förderperiode erst nach der Entscheidung über den Finanzrahmen geklärt. Möglicherweise liegt darin auch der Grund, warum die Diskussion von finanziellen und technischen Überlegungen und Argumenten dominiert wird.

Offene Fragen in der Reformdiskussion

Weitgehend ausgeblendet bleiben bei der bisherigen Diskussion Fragen, die Zukunft und Effektivität der EU-Strukturfonds wesentlich bestimmen:

> Welche förderpolitischen Ziele und Inhalte sollen mit den EU-Strukturfonds künftig verfolgt werden? Wofür sollen die Mittel eingesetzt werden?

- > Wie wird das Verhältnis zwischen Europäischer Kommission, Mitgliedstaat und Regionen künftig ausgestaltet?
- > Welche Kompetenzen werden auf welcher Ebene angesiedelt und wie werden die Rollen und Freiräume der einzelnen Akteure definiert?

Die laufende Förderperiode ist geprägt von Festlegungen strategischer Ziele auf europäischer Ebene. Daher wird sich künftig der Einsatz der Strukturfondsmittel, stärker als

dies bisher der Fall war, an den Zielformulierungen der EU orientieren müssen. Wesentliche strategische Zielsysteme der EU sind die Lissabonner Strategie (s. Kasten) sowie die Europäische Beschäftigungsstrategie (s. auch den Beitrag in BRANDaktuell 3/2003).

Die Zielorientierungen machen deutlich, dass der Europäische Sozialfonds (ESF) eine wesentliche Rolle spielen muss. Mit dem Leitbild 'In Menschen investieren' und dem Ziel, die Humanressourcen zu entwickeln, steht der ESF als Anreiz- und Steuerungsinstrument im Zentrum beim Übergang in die Wissensgesellschaft.

Dies verdeutlicht auch, dass die bisherige, zumindest in Deutschland vorgenommene Konzentration des ESF auf primär arbeitsmarktpolitische Vorhaben wohl zukünftig nicht mehr aufrechterhalten wird. Vielmehr könnte der ESF zukünftig das Instrument der Europäischen Kommission sein, mit dem die Förderung von Humanressourcen unter dem übergreifenden Ziel der Entwicklung der Regionen erfolgen wird. Dies schließt eine engere Verzahnung mit wirtschaftspolitischen Zielstellungen ein. Dabei wird dieses Instrument wohl nicht nur den benachteiligten Regionen zur Verfügung stehen.

Mögliche ESF-Leitthemen

Eckpunkte für den ESF könnten die folgenden Leitthemen sein:

- > Lebenslanges Lernen (Bildung, Aus- und Weiterbildung);
- > Kompetenzentwicklung zur Innovation - die Förderung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen sowie von Neugründern;
- > Arbeitsplatzproduktivität und -sicherheit: Gesundheit am Arbeitsplatz, insbesondere auch Gestaltung der Arbeitsplätze angesichts alternder Belegschaften;
- > Einbettung der Humanressourcenentwicklung in eine integrierte Regionalentwicklung, wie beispielsweise durch regionale Clusteransätze;
- > für eine Gesellschaft ohne Ausgrenzung: Integration von Zielgruppen des Arbeitsmarktes, Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit, Bekämpfung von Armut;
- > Bewältigung des demografischen Wandels - stärkere Integration älterer Arbeitskräfte in das Erwerbsleben, Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen.

Hartz und die Folgen für den künftigen ESF-Einsatz

Auch wenn zukünftig der ESF breitere, regionalentwicklungspolitische Zielstellungen verfolgen wird, werden arbeitsmarktpolitische Einsatzfelder mit der Reform der EU-Strukturfonds nicht

Lissabonner Strategie

Im März 2000 formulierten die EU-Staats- und Regierungschefs das Ziel, die EU bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen - ein Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“.

Einzelziele sind u. a.:

- > Jährliches Wirtschaftswachstum von 3 Prozent
- > Steigerung der Beschäftigungsquote bis 2010
 - auf 70 Prozent für alle Erwerbsfähigen
 - auf 50 Prozent bei älteren ArbeitnehmerInnen
 - auf 60 Prozent bei Frauen

tung der Europäischen Strukturfondsförderung verdeutlichen auch den Wunsch nach einer Neuausrichtung. Allerdings gilt für die Reform der EU-Strukturfonds das Einstimmigkeitsprinzip. Dies lässt erwarten, dass keine gravierenden Veränderungen gegenüber dem mühsam ausbalancierten Status quo stattfinden werden.

Für Veränderungen wird ein Konsens zwischen allen Mitgliedstaaten voraussichtlich nur dann zu erzielen sein, wenn die einzelnen Zugeständnisse mit Ausgleichszahlungen an die Mitgliedstaaten 'versüßt' werden. Daher werden einige



vollständig wegfallen. Von daher wird die mit den Hartz-Reformen verbundene Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes Auswirkungen auf die zukünftige Umsetzung des ESF in Deutschland haben.

Im Verlauf des ersten Halbjahres 2004 werden die nächsten Gesetze zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission voraussichtlich sukzessive in Kraft treten. Die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Bundes werden vereinfacht. Es zeichnet sich ab, dass die bisherigen Instrumente des Bundes auf ABM und BSI (Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung) reduziert und die bisherigen Eingliederungszuschüsse zusammengeführt werden. Das Instrument SAM wird in ABM aufgehen - seinen fiskalischen Reiz hatte es mit der Finanzierung aus dem Eingliederungstitel ohnehin weitgehend verloren. Darüber hinaus ergänzen z. B. Personal-Service-Agenturen den Instrumentenkasten der BA. Die Frage ist also, wofür zukünftig ESF-Mittel eingesetzt werden sollen.

Berücksichtigt werden muss dabei, dass mittelfristig für Berlin und Brandenburg mit einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit zu rechnen ist. Dabei wird die Arbeitsmarktsituation in der Region auch zukünftig durch ein hohes Maß an Langzeitarbeitslosigkeit und deutliche gruppenspezifische Arbeitsmarktrisiken (Jugendliche an der zweiten Schwelle, ältere sowie gesundheitlich beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen mit schlechten Wiedereingliederungsprognosen) geprägt sein. Außerdem sind auch sich vertiefende regionale Disparitäten (insbesondere zwischen dem südlichen und westlichen

engeren Verflechtungsraum um Berlin und den peripheren Regionen Brandenburgs), die oftmals von infrastrukturellen Defiziten herrühren, zu berücksichtigen.

Der arbeitsmarktpolitische Beitrag zur Verbesserung der Infrastruktur bestand in der Vergangenheit oftmals in der Initiierung und Begleitung entsprechender Restrukturierungsprozesse unter Einsatz von Vergabe-ABM und SAM, neuerdings auch BSI. Schließlich leistet eine wirtschaftsnahe, an konkreten unternehmerischen Bedarfen ausgerichtete Qualifizierungspolitik wichtige Beiträge zur Stabilisierung und Sicherung von regulären betrieblichen Arbeitsplätzen.

Der ESF im Land Brandenburg bis 2006 und darüber hinaus

Vor diesem Hintergrund könnte es sinnvoll sein, die zur Verfügung stehenden ESF-Mittel auf folgende prioritäre Ziele des Landes zu konzentrieren:

- > Förderung der beruflichen Erstausbildung als Grundstein für ein System des lebenslangen Lernens.
- > Selektive Förderung einzelner arbeitsmarktlischer Problemgruppen. Im Sinne eines 'ehrlichen zweiten Arbeitsmarktes' sollte hier der Anspruch einer kurzfristigen Reintegration in das Erwerbsleben überprüft werden.
- > Stärkung des Beschäftigungswachstums durch eine an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtete Qualifizierungspolitik in Unternehmen als Bestandteil eines Kompetenzentwicklungs- und Innovationsprozesses der brandenburgischen Unternehmen.
- > Einsatz beschäftigungspolitischer Instrumente zur Verbesserung der infrastrukturellen Qualität, insbesondere im äußeren Verflechtungsraum als Ansatzpunkt für eine regional ausgewogenere Entwicklung. Die Diskussion ist dazu aus brandenburgischer Sicht eröffnet. Die ersten Beiträge finden Sie im ESF-Forum unter www.esf-brandenburg.de.

*Hendrik Fischer und
Rudi Frey*

Infos

BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam;
Tel.: (03 31) 7 47 71-47,
E-Mail: frey@bbj.de

Interaktives Forum auf der ESF-Homepage installiert

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Finanzierungsinstrument, um die beschäftigungspolitischen Ziele der EU umzusetzen.

Dazu bietet seit einem Jahr das Internet-Angebot www.esf-brandenburg.de, entstanden im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF), Wissenswertes zum ESF im Land Brandenburg.

Mit der Homepage ist es gelungen, durch gebündelte Informationen Transparenz zu schaffen und komplexe Zusammenhänge verständlicher darzustellen. Das zeigen nicht zuletzt positive Rückmeldungen zum Inhalt und der Aktualität der Homepage.

ESF-Forum - Beteiligen Sie sich!

Seit Juli 2003 soll das interaktive ESF-Forum auf der Homepage das wichtige Anliegen des MASGF unterstützen, alle arbeitsmarktpolitischen Akteure des Landes in die Umsetzung des ESF aktiver einzubeziehen, den partnerschaftlichen Dialog zwischen ihnen zu fördern und die breite Öffentlichkeit für die Bedeutung des ESF zu sensibilisieren. Damit wurde das Angebot der Homepage um ein weiteres Element bereichert.

Im Forum können Sie Fragen z. B. zur geplanten Modernisierung des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' (LAPRO) stellen, Meinungen diskutieren oder zu bereits vorhandenen Beiträgen Stellung beziehen.

Zu diesen Themen liegen derzeit Beiträge im Forum vor:

1. 'Hartz und seine Folgen - Wofür brauchen wir ESF-Fördermittel?'
2. 'Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL - Abbau von Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt'. Es bleibt zu wünschen, dass die Wirtschafts- und Sozialverbände, Vertretungen von Landkreisen und Kommunen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, Frauenverbände, Arbeitsloseninitiativen und andere Interessierte das Forum rege nutzen, um sich aktiv in den seit 1999 vom MASGF geführten partnerschaftlichen Abstimmungsprozess einzubringen.

Natürlich können Sie auch selbst ein neues Thema in das werbefreie Forum einbringen und einen ersten Beitrag dazu schreiben.

*Christiane Schick, Forum-Moderatorin,
ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Consult AG, NL Potsdam*

Hier finden Sie noch mehr Literatur:

- > Die bisherigen Kohäsionsberichte der Europäischen Kommission sowie die Positionspapiere aus verschiedenen Institutionen und Regionen finden sich auf den Internetseiten der Europäischen Kommission. 'Die Zukunft der Kohäsionspolitik nach 2006: Beiträge zur Diskussion' unter www.europa.eu.int/comm/regional_policy/debate/reflex_de.htm
- > Einen Überblick über Positionen in der bundesdeutschen Debatte gibt Astrid Ziegler: Synopse wichtiger Positionen zur Reformdebatte der Europäischen Strukturpolitik nach 2006, in WSI-Diskussionspapier Nr. 114 als Download unter www.boeckler.de (über WSI, WSI-Diskussionspapiere 2003).
- > Die Gesetzentwürfe sind auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeit: www.arbeitsamt.de.

Abbau von Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt

Zielgruppenförderung durch Innovation

Auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF) trafen sich am 17. Juni 2003 Vertreter der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (EP) des Landes Brandenburg, um innovative Ansätze der EPs in ihren Wirkungen auf die Entwicklung der Humanressourcen, insbesondere auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Zielgruppen, zu erörtern.



Zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik, so Thomas Suchan vom MASGF in seinem Eingangsstatement, war in den vergangenen Förderperioden zentrales Anliegen des Landes. In Zeiten verschärfter Arbeitslosigkeit und einer angespannten finanziellen Situation des Landes ist es heute zwingend notwendig, nach neuen, innovativen Möglichkeiten für die Integration von Zielgruppen zu suchen.

Das Ziel dieses Workshops war es, aus dieser übergreifenden Themenstellung heraus erste Erfahrungen der Netzwerkarbeit in den EPs des Landes darzustellen und daraus Schlussfolgerungen für die weitere Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen abzuleiten. Dies sollte vor dem Hintergrund der sich vollziehenden Veränderungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der Bundesarbeitsmarktpolitik geschehen.

Komplexe Innovationen und regionale Arbeitsmarktpolitik

Wenngleich Massenarbeitslosigkeit nicht mithilfe zielgruppenspezifischer Ansätze allein zu bekämpfen ist, so Klaus Kohlmeyer von ProBeruf e. V. in Berlin, so lassen sich doch eine Reihe von Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration Benachteiligter benennen:

- > ganzheitlicher Förderansatz, Kombination von Maßnahmetypen (Beratung, Qualifizierung, Vermittlung),
- > Flankierung mit Angeboten, die den spezifischen Eingliederungsanforderungen entsprechen (Kinderbetreuung, Fahrdienste etc.),
- > aufeinander aufbauende 'Lernstrecken' mit einer dem Förderbedarf entsprechenden Zuweisungsdauer,
- > Arbeitsmarktbezug der Qualifizierung durch berufsbildungspolitisch relevante Ausbildungsinhalte und Marktnähe,
- > Kooperation und Netzwerkentwicklung zur Abstimmung bestehender Angebote und innovative Weiterentwicklung.

Die Kombination dieser Faktoren führt zu einer neuen Qualität der beruflichen Qualifizierung und damit zu einer besse-

ren Verwertbarkeit der Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt. Die faktische Komplexität arbeitsmarktpolitischer Problemstellungen zwischen Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, so der Referent, machen ganzheitliche Lösungsansätze erforderlich, die auch die Lebensverhältnisse der betroffenen Menschen angemessen berücksichtigen. Die Akteure der einschlägigen Politikbereiche sind angehalten, Arbeits- und Kommunikationsstrukturen zu entwickeln, in denen gemeinsame Lösungsansätze erarbeitet werden können. Die sich gegenwärtig vollziehende Entkopplung von Arbeits-



eine gespannte Atmosphäre während des Workshops

markt- und Sozialpolitik führt einerseits zur schrittweisen Verringerung des sozial- und bildungspolitischen Anteils von Arbeitsmarktpolitik und zwingt andererseits zugleich zur Entwicklung neuer Konzepte sozialpolitischer Integration, die die berufliche und soziale Ausgrenzung benachteiligter Zielgruppen verhindern.

Hier haben die EQUAL-EPs eine wichtige Aufgabe. Als Zusammenschluss unterschiedlicher Arbeitsmarktakteure, die dem integrierten Handlungsansatz unter Berücksichtigung präventiver und kurativer Aspekte verpflichtet sind, ist es ihre Aufgabe, neue regionale und sektorale Lösungen zu entwickeln.

Erste Erfahrungen der EPs

Joachim Sturm vom Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH in Potsdam und Projektleiter der EP ENFOR widmete sich in seinem Vortrag insbesondere dem Problem der praxisnahen Ausbildung Behindertener und der gleichzeitigen Sensibilisierung der Unternehmen für die Belan-

ge der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen. Eines der Ziele der EP ist es, die Unternehmen des Fachverbandes Sanitär, Heizung, Klima, Klempner (SHK) bei der Einführung neuer Strukturen und Organisationsformen und der Umsetzung des neuen Wissens, z. B. bei der barrierefreien Gestaltung von Web-Seiten, zu begleiten. Der Referent stellte die fünf Prinzipien der Barrierefreiheit (Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Navigierbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit der Technik) dar. Er zeigte damit auf, dass hier sowohl Fragen der zukunftsorientierten Gestaltung der Ausbildung von Behinderten berührt werden, als auch Fragen der Arbeitsplatzgestaltung.

Dr. Veit-Stephan Zweynert vom TGZ 'Fläming' in Belzig und Koordinator der EP REchoke, konnte in seinem Beitrag erste Ergebnisse der EP vorstellen. Die EP, die sich dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf widmet, führte in der ersten Phase des Projektes eine IST-Analyse zum Stand familienfreundlicher Modelle in KMU durch. Neben der Zufriedenheit mit den Arbeitsabläufen, der Fort- und Weiterbildung wurden die 197 Unternehmen mit ihren MitarbeiterInnen auch nach einer Reihe von Faktoren befragt, die ihre Zufriedenheit mit der Arbeit beeinflussen. Bemerkenswert ist hierbei, dass die meisten der MitarbeiterInnen der KMU mit dem Arbeitsort, den angebotenen Qualifizierungsmöglichkeiten, den Arbeitsinhalten und der Unternehmenskultur eher zufrieden sind. Änderungen werden hingegen im Bereich der Flexibilisierung der Arbeitszeit und weiterführender betriebsinterner Regelungen zur besseren Übereinstimmung von Familie und Berufstätigkeit erwartet. Lutz Eggeling von der Berlin-Brandenburgischen Auslandsgesellschaft e. V. (BBAG) in Potsdam und Mitarbeiter in der EP INCLUSION stellte erste Erfahrungen des Netzwerkes im Land Brandenburg vor. Insgesamt geht das Netzwerk von einem ganzheitlichen Ansatz aus, der sowohl die Förderung der Selbsthilfestrukturen, die Stärkung der Beratungsstrukturen, den Aufbau und die Nutzung von Kontaktstellen für MigrantInnen sowie die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit beinhaltet.

Besonderes Augenmerk legt die EP auf die Befähigung der MigrantInnen zur eigenständigen Lösung ihrer Probleme. Hai Bluhm, BBAG, berichtete u. a. über die Schwierigkeiten, die sich aus der wirtschaftlichen Situation der MigrantInnen ergeben. Zugleich verwies sie darauf, dass Integration auch den Erhalt der alten Kultur impliziert und zugleich eine intensive Gemeinwesenarbeit erfordert.

Zweite Förderphase - wie weiter?

Vier Fragenkomplexe kennzeichneten die sich anschließende Diskussion:

1. Besteht bei der gegenwärtigen Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission nicht die Gefahr, dass die Zielgruppenförderung vernachlässigt wird?
2. Wie kann die Kofinanzierung für die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften gesichert werden?
3. Sind schon heute Schwerpunkte für die nächste Förderphase erkennbar? Welche Akzente setzt das Land?
4. Welche Schlussfolgerungen ziehen die Verantwortlichen im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) für die nächste Runde?

Einig waren sich die TeilnehmerInnen darin, dass die gegenwärtige Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission einen unmittelbaren Abbau der Zielgruppenförderung explizit nicht ausweist. Unter Bezug auf die Vorschläge der EU-Kommission zur Beschäftigungsstrategie konnte herausgearbeitet werden, dass die Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen weiterhin im Zentrum der Bemühungen der EU steht.

Dennoch war eine gewisse Sorge um die weitere Gestaltung der Zielgruppenförderung im Land Brandenburg nicht zu überhören. Einen breiten Raum nahm die

Diskussion um die für EQUAL notwendige Kofinanzierung durch Bund, Länder oder die Bundesanstalt für Arbeit (BA) ein. Da die BA gegenwärtig für die Finanzierung von Qualifizierungsprojekten neue Prämissen gesetzt hat, befürchten die TeilnehmerInnen ein Wegbrechen dieser Möglichkeit der Kofinanzierung. Das BMWA wurde aufgefordert, über eine Kofinanzierung von EQUAL-Projekten durch den Bund nachzudenken.

Generell wird es keine Einschränkung der Themenschwerpunkte geben. Dennoch sind unter Berücksichtigung der Mittelbindungen in der ersten Förderperiode Schwerpunktsetzungen zu erwarten. Folgende mögliche Themenfelder wurden herausgearbeitet: ältere Arbeitnehmer, Sozialwirtschaft, lebenslanges Lernen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Asylbewerber. Nachdrücklich wurde darauf verwiesen, sektorale Partnerschaften und Mainstreaming-Prozesse nicht zu vernachlässigen. Das Land wird seine Ideen für künftige Schwerpunkte im Begleitausschuss kommunizieren und die potenziellen Antragsteller bei der Entwicklung neuer Projektideen unterstützen.

Das BMWA wird, so Claus Annus-Simons, unter Berücksichtigung der Themenbereiche des Operationellen Programms demnächst Regionalkonferenzen mit den Ländern durchführen, in denen u. a. auch mögliche Schwerpunktthemen erörtert werden. Insgesamt ist das BMWA bemüht, das Antragsverfahren zu vereinfachen und mehr Transparenz zu schaffen.

Dr. Klaus Kluschke

Infos

BBJ Consult AG, NL Potsdam,
Tel.: (03 31) 7 47 71-27,
E-Mail: kluschke@bbj.de

Förderung für Grenzregionen

Für die dritte Runde des 'vorbereiten- den Programms über die Auswirkungen der Erweiterung auf Grenzregionen' sind weitere 16 Mio. Euro EU-Finanzhilfen bereitgestellt worden. Mit dem Programm will die EU-Kommission Standorte und Arbeitsplätze in den Grenzregionen sichern helfen.

Die Ausschreibungen sind im Juli 2003 veröffentlicht worden. In Deutschland können sich Projektträger aus den östlich gelegenen Grenzregionen bewerben. Voraussetzung ist, dass sie 20 Prozent der Kosten selbst finanzieren. Die Projekte müssen in spätestens zwei Jahren abgeschlossen sein. Gefördert werden:

1. Regionale

Kooperationsveranstaltungen

Ziel: Verbesserung des Zugangs zu unternehmensfördernden Dienstleistungen von KMU durch Kooperationsforen. Es soll u. a. die Erleichterung der zwischenregionalen und grenzübergreifenden Zusammenarbeit erreicht werden. Bei den Dienstleistungen kann es sich z. B. um Marketing- und Vertriebsdienstleistungen, technische Dienstleistungen wie Buchführung, Logistik, aber auch um die Beachtung von Umweltauflagen handeln.
Gesamtbetrag: 6 Mio. Euro
Zuschuss pro Projekt: 0,6-1,0 Mio. Euro

2. Qualifizierung

gefährdeter Arbeitskräfte

Ziel: Umschulung sowie Steigerung der beruflichen und geografischen Mobilität durch Qualifizierungsprogramme für besonders gefährdete Gruppen. Insbesondere sollen junge Menschen und ungelernete Arbeitskräfte gefördert werden.
Gesamtbetrag: 5 Mio. Euro
Zuschuss pro Projekt: 0,5-1,0 Mio. Euro

3. Initiativen für Behörden

Ziel: Entwicklung grenzüberschreitender Netzwerke in den Bereichen Jugend, Bildung, Kultur, Gesundheit, Soziales, Umwelt, Zivilschutz, Energie, Verkehr und Verbraucherschutz durch kommunale und regionale Behörden.

Gesamtbetrag: 5 Mio. Euro
Zuschuss pro Proj.: 0,35-0,75 Mio. Euro

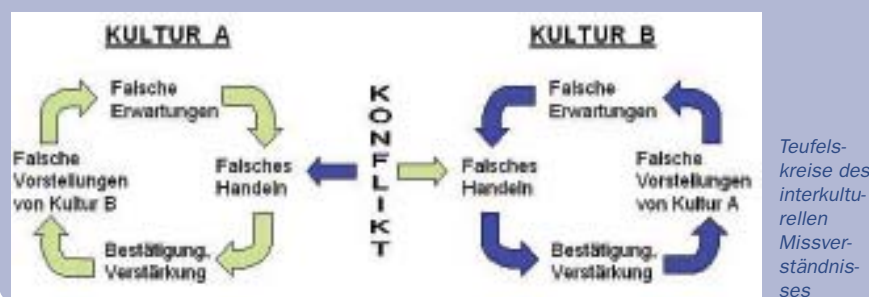
Die Projektanträge müssen zwischen 70 und 90 Tagen ab Veröffentlichung der Ausschreibung eingereicht werden.

Infos

Ausschreibungen unter: <http://europa.eu.int./comm/enlargement/borderregions>
Dr. Karin Rau, One-Stop-Shop, Tel.: (03 31) 7 47 71-30, E-Mail: rau@bbj.de

Korrektur:

In BRANDaktuell Nr. 3, S. 25, unterlief uns leider ein Layoutfehler. Die Grafik zum Artikel 'Fremdwahrnehmung und interkulturelle Kommunikation' von Dr. Francis Jarman ist hier richtig abgebildet. Wir bitten um Entschuldigung. *die Redaktion*



Teufelskreise des interkulturellen Missverständnisses

Netzwerk 'Haftvermeidung durch soziale Integration'

Ein Jahr 'HSI' - Ergebnisse, Erfahrungen und Ernüchterungen



Partner, Ziele und Inhalte des Netzwerkes 'HSI' wurden bereits in der letztjährigen Novemberausgabe von BRANDaktuell dargestellt. Heute soll von ersten Erfahrungen und Ergebnissen des Netzwerkes im Förderzeitraum April 2002 bis Februar 2003 berichtet werden.

Die Grundlage für die Bewertung der erreichten Ergebnisse des Projektes bilden die in der Aktion 4.2.4.4 der Ergänzung zur Programmplanung zum OP des Landes Brandenburg (EZP) ausgewiesenen Ziele für das Projekt (vgl. EZP, Förderperiode 2000-2006, S. 165 ff.).

Die Koordinationsgruppe des Projektes verifizierte diese Ziele und legte folgende Kriterien für die interne Bewer-

lung eines sektoralen Netzwerkes der Straffälligenhilfe im Land Brandenburg, ist erreicht worden. Die zehn Kooperationspartner arbeiten auf der Basis eines Kooperationsvertrages seit April 2002 zusammen. Die gemeinsame Zielstellung des Projektes und gemeinschaftlich erarbeitete Strategien bestimmen zunehmend das Handeln der Netzwerkpartner.

Wenngleich dies gegenwärtig noch zu

unterschiedlichen Ergebnissen bei den einzelnen Partnern führt, lassen sich dennoch eine Reihe von Synergien nachweisen. So ist eine wesentlich bessere inhaltliche Zusammenarbeit u. a. zu Fragen der

kalen Partner in Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden. Dennoch ist nicht zu übersehen, dass vernetztes Handeln unter den gegenwärtigen Bedingungen des Arbeitsmarktes besondere Aufmerksamkeit, Vertrauen und feinfühliges Miteinander erfordert.

Beratung, Begleitung, Vermittlung

Das Netzwerk hat die Zielstellung, 620 Klienten zu betreuen, weit überboten. Insgesamt konnten in den 10,5 Monaten der ersten Förderperiode 771 Klienten beraten und begleitet werden (124 Prozent der Vorgabe). In ca. 1.100 Einzelgesprächen in den Justizvollzugsanstalten (JVA) und mehr als 1.300 Kontakten zu Dritten (Angehörige, Ämter, Bildungsträger, Einrichtungen der Schuldnerberatung etc.) erhielten die Klienten Hilfe auf sie bewegende Fragen. Die Palette der dabei berührten Inhalte ist sehr vielfältig und reicht von Fragen der Persönlichkeitsentwicklung, der Bewältigung individueller Probleme über die Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung bis zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess. Besonderes Augenmerk wurde von den BeraterInnen dabei auf das Aufzeigen von Qualifizierungsmöglichkeiten gelegt. Unzureichende schulische Abschlüsse und die fehlende berufliche Ausbildung haben sich unter den gegenwärtigen Bedingungen des Arbeitsmarktes als wesentliche Hemmnisse für die Reintegration in den Arbeitsprozess erwiesen.

So ist es nicht verwunderlich, dass 51 Prozent der betreuten Klienten Fragen zu Qualifizierungsmöglichkeiten und der Arbeitsvermittlung hatten. 220 (28,5 Prozent) der betreuten Klienten standen als Freigänger bzw. nach ihrer Entlassung dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Davon konnten 101 in Qualifizierung, in Trainingskurse bei anderen Trägern, in Arbeit statt Sozialhilfe, in gemeinnützige Arbeit, in Beschäftigungsmaßnahmen oder in Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Dabei hängen die erreichten Ergebnisse wesentlich von den regionalen Bedingungen, den unterschiedlichen Konzepten und dem methodischen Instrumentarium der einzelnen Teilprojekte ab. So



Petra Lingner vom HUMANITAS e. V. Brandenburg bei der Beratung

tung des Erfolges des Netzwerkes fest:

- > die Anzahl der insgesamt beratenen und begleiteten Klienten, die Dauer und Anzahl der geleisteten Interventionen (die geleisteten Einzelgespräche, die damit verbundenen Arbeitskontakte zu Dritten etc.),
- > die Anzahl der zu Fragen des Arbeitsmarktes beratenen Klienten,
- > die Anzahl der dem Projekt für die Vermittlung zur Verfügung stehenden Entlassenen,
- > die vermittelten Klienten (in Qualifizierung, Beschäftigung und Arbeit),
- > die Anzahl derer, die durch 'Arbeit statt Strafe' eine Haft abwendeten.

Im Einzelnen konnten in den zehn Monaten folgende Ergebnisse durch das Netzwerk 'HSI' erreicht werden:

Das Netzwerk

Die Zielstellung des Projektes, die Etab-

sozialpädagogischen Begleitung von Inhaftierten, des Erstellens von Profilen der Klienten und ihrer passgenauen Vermittlung und in Ansätzen zur kontinuierlichen Begleitung der Klienten von der Entlassungsvorbereitung bis zur Integration in Maßnahmen am Wohnort erreicht worden.

Die Erweiterung des Netzwerkes durch lokale Netze (runde Tische) an den Standorten Brandenburg, Frankfurt (Oder), Cottbus, Neuruppin, Perleberg und Oranienburg ist gelungen. Hier wurden Bildungs- und Beschäftigungsträger, lokale Institutionen der Kommunen, die Kammern, die Bundesanstalt für Arbeit und die Sozialen Dienste der Justiz im Interesse der Zielgruppe zusammengeführt. Diese Träger haben den Reintegrationsprozess der Zielgruppe maßgeblich unterstützt. So konnten insbesondere Jugendliche mithilfe der lo-

mussten in Neuruppin und Wriezen die Anlauf- und Beratungsstellen (ABS) erst eingerichtet, die Arbeitsbedingungen und Zielstellungen mit den JVA und den Sozialen Diensten der Justiz abgesprochen werden. Von der ABS Cottbus wurden die Arbeitskontakte auf die JVA in Luckau ausgedehnt. Das Jugendrechts-haus begann seine Arbeit mit dem CRASHKURS und erweiterte im Verlauf des Projektes die Thematik um täterorientierte Konfrontationskurse in der Entlassungsvorbereitung. Die sehr guten Ergebnisse der ABS Brandenburg resultieren zum einen aus den langjährigen sozialen Kontakten der Beratungsstelle zu den Klienten, sicher auch aus den Möglichkeiten, die sich aus dem betreuten Wohnen des Träger ergeben. Zum anderen beruhen sie aber auch auf der Spezialisierung einer Mitarbeiterin auf die Vermittlungstätigkeit. Durch die intensive Beschäftigung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes, durch intensive direkte Kontakte zur Bundesanstalt für Arbeit und zu Bildungs- und Beschäftigungsträgern und das Erstellen von Profilen der Haftentlassenen und Freigänger war es dem Träger - wenn auch unter großen Anstrengungen - möglich, die Klienten passgenau in Qualifizierung und Beschäftigung zu vermitteln.

Die Vermittlungsergebnisse des Netzwerkes in die einzelnen Bereiche zeigt die folgende Grafik:

strafen gemeinnützige Arbeit ('Arbeit statt Strafe') anbieten. Hier wurden von den vier Trägern insgesamt 249 Klienten betreut. Damit konnten ca. 7.264 Hafttage vermieden werden.

Wenn auch die unmittelbare Vermittlung nicht zu den originären Aufgaben dieser Träger gehört, ist es den MitarbeiterInnen dennoch gelungen, 19 Klienten in eine Berufsvorbereitung, Ausbildung bzw. Beschäftigung oder Arbeit zu vermitteln.

Callcenter und Informationsfluss

Bewährt hat sich auch das Callcenter bei ERGOKONZEPT. Das Center wird zunehmend von den Bewährungshelfern genutzt, um insbesondere für Problemfälle Möglichkeiten zur Qualifizierung bzw. Beschäftigung zu akquirieren. Die neu geschaffene Datenbank (ZABIH) wurde termingerecht zum September 2002 allen Partnern in guter Qualität zur Verfügung gestellt. Sie kann im Internet unter der Adresse www.hsi-zabih.de abgerufen werden.

Dennoch konnten die erwarteten Effekte im Berichtszeitraum noch nicht im vollen Umfang erreicht werden. Die Ursachen dafür sind vielschichtig. Einerseits stehen auf dem Arbeitsmarkt längerfristig nicht genügend Qualifizierungs- und Arbeitsplätze zur Verfügung. Andererseits ist der Zeitpunkt der Entlassung Inhaftierter nur schwer bestimmbar und damit

die Möglichkeit einer Eingliederung der Klientel in neue Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit nur bedingt steuerbar. Das alles führte dazu, dass es den Netzwerkpartnern schwer fiel, längerfris-

tig freie Plätze zu akquirieren und dieselben ins Netz zu stellen. Hier wird individuelle und kleinteilige Arbeit zu leisten sein.

Welche Schlussfolgerungen ergeben sich für die weitere Arbeit des Netzwerkes?

1. Die gegenwärtige angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt erfordert eine Modifizierung der Konzeptionen der einzelnen Partner. Ziel muss es sein, die Beschäftigungsfähigkeit der Klienten zu verbessern und ihre Vermittlungschancen zu erhöhen. Dafür ist die Spezialisierung eines Mitarbeiters auf die Akquise von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten erforderlich, sind weitere Varianten der Zusammenarbeit mit anderen regionalen Partnern zu erschließen.
2. Die Möglichkeiten des vernetzten Handelns der Netzwerkpartner sind für die zielgerichtete Umsetzung der Projektidee intensiver zu nutzen. Das setzt u. a. die Verbesserung des Informationsflusses, des Know-how-Transfers zwischen den Partnern und die systematische sowie kontinuierliche Dateneingabe voraus. Die zentrale Datenbank (ZABIH) muss zum verbindlichen Arbeitsinstrument aller Partner werden.
3. Die Zusammenarbeit mit den JVA, den Sozialdiensten und den Sozialen Diensten der Justiz ist auf einer vertrauensvollen Basis intensiver und verbindlicher zu gestalten. Hier ist die Unterstützung des Ministeriums der Justiz und für Europaangelegenheiten notwendig. Die Sprecher der Bewährungshelfer werden in die unmittelbare Arbeit des Koordinationsgremiums einbezogen.
4. Im Verlauf des neuen Berichtszeitraumes sind neue, weiterführende Überlegungen zur Fortsetzung des Projektes im Jahr 2004 vorzubereiten und dem Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten bis Ende Dezember 2003 zu übergeben.

Dr. Klaus Kluschke,
Netzwerkekoordinator

Infos

Internet: www.hsi-zabih.de
E-Mails: kluschke@bbj.de
steeger.humanitas@t-online.de
kbs@universal-stiftung.de
info@horizont-nauen.de
caritas.fff-strh@gmx.de
caritaskreisstellecottbus@t-online.de
jrh.crash@t-online.de
moeller@ergokonzept.de



Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

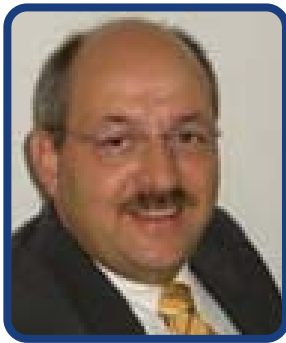
Gemeinnützige Arbeit

Einen großen Anteil an der Erfüllung der Gesamtzielstellung des Projektes haben jene Träger, die zur Ableistung von Geld-

Wassertourismus - ein Erfolg versprechender Wirtschaftssektor

Die Voraussetzungen sind günstig - Interview mit Olaf Lücke, IHK-Potsdam, und Christian Tänzler,

Deutschland ist ein attraktiver Standort für den Wassertourismus. Dafür sprechen ein 10.000 km langes Netz von Bundes- und Landeswasserstraßen, viele reizvolle Binnenseen und 23.000 km² Küstengewässer. Letztere kann Brandenburg zwar nicht aufweisen, aber was das Wasserstraßennetz und die Binnenseen betrifft, verweisen zahlreiche Anbieter auf eine einmalige Angebotsbreite im Wassertourismus, die bereits ein erhebliches Wirtschaftspotenzial in Brandenburg darstellt. Was ist zu tun, um damit auch Beschäftigungseffekte zu erzielen?



*Olaf Lücke,
Leiter des
Fachbereiches
Starthilfe
und
Unternehmens-
förderung
der IHK
Potsdam*

- Anfang Juni veranstalteten die IHKs Potsdam und Frankfurt (Oder) sowie der Deutsche Industrie- und Handelstag in Potsdam eine zweitägige Fachtagung zum Wassertourismus in Brandenburg. Sie wollten damit UnternehmerInnen für den Wassertourismus als Zukunftsmarkt interessieren. Herr Lücke, wurde das Ziel der Tagung erreicht?

Ja, das Ziel wurde in vollem Umfang erreicht. Die Anzahl von 160 Teilnehmern unterstreicht nicht nur das große Interesse im Land: Über die Hälfte der Teilnehmer - das ist ein sehr hoher Anteil - kamen aus Unternehmen, die vor allem Erfahrungen austauschen wollten. Und davon gab es reichlich - internationale, wie auch nationale.

So verglich z. B. die französische Firma Locaboat, deren deutsche Tochter ihren Sitz in Freiburg hat, die Standards in Ländern wie Frankreich und Irland mit denen in Deutschland. Die Ansiedlungen Locaboats in Fürstenberg und Töplitz beweisen durchaus auch die vorhandenen Potenziale in Brandenburg.

Dass sich auch lokale Akteure erfolgreich etablieren können, bewies unter anderem auch der Vortrag von Marcus Thum über die Entwicklung seines Unternehmens 'Treibholz'. Er gründete die Firma mit Schwerpunkt Kanutouristik aus der Arbeitslosigkeit und tummelt sich bereits seit fünf Jahren stetig expandierend im Sektor Wassertourismus. Insofern glaube ich, dass wir mit dieser Tagung wichtige Denkanstöße geben konnten.

- In vielen Quellen wird darauf verwiesen, dass das Wirtschaftspotenzial des Wassertourismus auch Arbeitsplätze schafft. Ist das ein Zusammenhang, den Sie für Brandenburg ebenfalls sehen?

Ja natürlich! Die Wirtschaftskraft lässt sich schon daran messen, dass im vergangenen Jahr im deutschen Wassertourismus 1,67 Mrd. Euro Umsatz erwirtschaftet wurden. In Brandenburg waren es 19 Mio. Euro allein im Bereich Kanu- und Motorgeschäft sowie Fahrgastsschifferei.

In Brandenburg sind von den 33.000 km Wasserstraßen rund 6.500 km für nichtmotorisierte und 1.600 km für motorisierte Fahrzeuge zugelassen. Daraus muss sich doch mehr machen lassen! Im Land fehlt es z. B. noch an Liegeplätzen und an Wassertankstellen. An den Schleusen könnten sich Existenzen mit Serviceangeboten gründen. Die Verknüpfung von verschiedenen Tourismusangeboten - Wellness, Kultur, Natur und Abenteuer -, die die Zeit vor und nach dem 'Wasser' ausfüllen, wären z. B. solche Möglichkeiten. Vom Wanderleiter mit erzieherischen Akzenten für den Umweltschutz bis zur Massage, die Erholung für die 'Paddelarme' bringt, lassen sich an einem etablierten Standort mit besserem Service auch Arbeitsplätze schaffen. Die Firma 'Treibholz' ist dafür ein Beleg.

- Das klingt so einfach. Wo klemmt es?

Da gibt es noch einiges. Positiv hat sich die Entbürokratisierung des Wasserführungsscheins durch die Einführung des Charterscheins bemerkbar gemacht. Orientiert an den Bedürfnissen der Wassertouristen konnten wir endlich europäisches Niveau erreichen. Anders dagegen sieht es mit dem Angelschein aus. Generell stellt der Angelschein eine Beschränkung dar, der potenzielle Angelreisende oder Berliner Hobbyangler als Zielgruppe für den Tourismus ausschließt. Hier muss dringend eine Lösung gefunden werden, die sowohl touristische als auch Umweltinteressen vereinbart.

Reserven liegen in der noch stärkeren Vernetzung von 'land-' und 'wasserseitigen' Angeboten, wie sie jetzt von vielen Pensionen entlang der Radwege geschaffen werden. Ähnliches müsste auch für Wassersportler entlang der Wasserstraßen und Seen entwickelt werden.

Große Reserven gibt es auch noch in der Vermarktung. Hier fehlt es oftmals noch neben effizienten Strategien an attraktiv gestalteten Werbemedien - angefangen vom Falblatt bis hin zur Internetpräsenz. Dieses Medium gilt es noch stärker zu nutzen. Hier bietet die IHK gemeinsam mit dem Tourismusverband des Landes im Rahmen einer INNO-PUNKT-Kampagne ein Projekt zur Erhöhung der Kompetenz bei der Nutzung neuer Medien für die Vermarktung für Tourismusunternehmen an.

- Woher nehmen Sie den Optimismus für die Entwicklung des Wassertourismus, wo doch Ihr Haus gerade eine düstere Bilanz für die Tourismusentwicklung im 1. Halbjahr 2003 zog?

Erholungssuchende wird es immer geben und unsere jüngste Konjunkturumfrage zeigt, dass die Touristen vor allem diese vorhin schon beschriebenen Komplett- oder 'Rund-um-Angebote' suchen und auch in Anspruch nehmen. Es reicht heute also nicht mehr 'nur ein Bett' anzubieten, sondern Tourismusentwicklung ist auch Strukturentwicklung, die im Hotel oder in der Pension beginnt, aber vor allem nicht vor der Hotel- bzw. Pensions-tür endet.

Spezielle Förderprogramme für den Wassertourismus gibt es keine. In die Infrastrukturförderung wurden im vergangenen Jahr 7 Millionen Euro investiert, wovon 3,7 Millionen Euro aus dem öffentlichen Haushalt kamen.

Die Unternehmen, die es schaffen, verschiedene Segmente des Tourismus anzubieten - neben Wassertourismus ist auch der Kulturtourismus stark im Kommen -, die verzeichnen positive Umsatzbilanzen. Und die gibt es, daher mein Optimismus!

- Ich danke für das Interview! (kr)

für das Land Brandenburg

TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH



Christian Tänzler,
Pressesprecher
der TMB

- Herr Tänzler, der Wassertourismus wird allgemein als Zukunftsbranche gesehen. Die geografischen Voraussetzungen sind in Brandenburg sehr günstig. Welchen Stellenwert hat der Wassertourismus hier erreicht?

Sie haben vollkommen Recht. Mit mehr als 3.000 Seen und rund 33.000 Kilometern Fließgewässern haben wir ein riesiges Potenzial für den Wassertourismus. Was allgemein nicht so bekannt ist: Brandenburg ist nicht nur das wasserreichste Bundesland, sondern besitzt mit Berlin zusammen auch das größte Binnengewässersystem Europas.

Wasserfans und Wassersportler haben die Möglichkeiten, die Brandenburg bietet, allerdings in den letzten Jahren zunehmend erkannt. Das bezieht sich auf Kanu-, Motorboot und insbesondere Hausbooturlaub. Vor allem Letzteres hat durch die Einführung des Charterscheins - ein Bootsführerschein wird nicht mehr benötigt - deutlich an Gästeaufkommen hinzugewonnen. Übrigens, ohne dabei eine Zunahme von Unfällen und Schäden an Infrastruktur und Natur zu provozieren! Den Stellenwert des Wassertourismus, wie auch den des Fahrrad- und Kulturtourismus, schätze ich daher als hoch ein - mit guten Wachstumspotenzialen.

- Welche Aufgaben sehen Sie als die dringendsten an, um den Wassertourismus in Brandenburg zu fördern?

Als besonders wichtig schätze ich die Ausdehnung des Modellprojektes 'Charterschein' ein. Das Modellprojekt könnte sowohl in anderen Regionen Anwendung finden als auch über das Jahr 2003 hinaus noch verlängert werden.

Zweitens könnten wir im Wettbewerb mehr punkten, wenn das Thema 'Angelschein' in Brandenburg im praktischen

Umgang, wie uns das andere Länder mit Erfolg vormachen, erleichtert würde. Als attraktive Vision stelle ich mir den Ausbau von Schleusen zu Wasserwandertreffpunkten vor, wo Bootsfans sich austauschen und kampieren können, aber auch notwendige Dinge - möglichst aus der Region - einkaufen können.

- Sehen Sie dabei auch Chancen, Arbeitsplätze zu schaffen?

Ja sicherlich, durch das Wachstum der Charterbasen sind ja bereits auch Arbeitsplätze geschaffen worden. Beispiele aus Frankreich zeigen, dass durch die neue Schleusenbewirtschaftung auch Arbeitsplätze entstehen können.

Hier ist allerdings eine deutliche Eigeninitiative und ein zielgruppengerechtes Angebot eine sehr grundlegende Voraussetzung, dass es funktioniert. Kürzlich habe ich gelesen, dass es im Spreewald bereits erste Versuche gibt, die Schleusen wieder zu bewirtschaften. Das könnte auch in anderen Teilen Brandenburgs Schule machen.

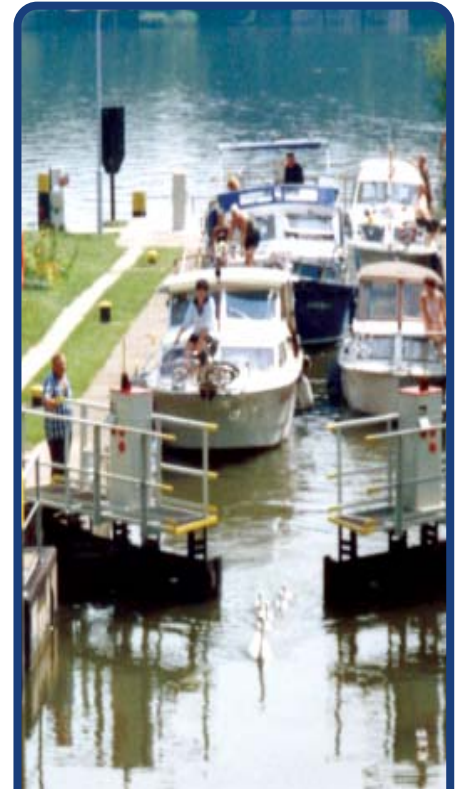
- Welche Voraussetzungen wären für die Schaffung von Arbeitsplätzen in dieser Branche notwendig?

Auf der einen Seite die Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen wie der Verlängerung und Ausweitung des Charterscheins und Entbürokratisierung.

Auf der anderen Seite aber auch eine qualifizierte Ausbildung der Leistungsträger für die speziellen Belange des Wassertourismus sowie eine gehörige Portion an Kreativität und Eigeninitiative.

Dass es funktionieren kann, zeigen ja Angebote in Brandenburg, vom Hausbootcharter bis zur Vermietung von Hydrobikes und der Veranstaltung von Floßfahrten für Gruppen. Aber auch traditionelle Dampferfahrten können mit attraktiven Konzepten zu Erfolgsgestorys ausgebaut werden, siehe die 'nächtlichen Schloßerimpressionen' der Weißen Flotte in Potsdam.

- Ich danke für das Interview. (kr)



„Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolges ist die Schönheit intakter Natur, deren Schutz und schonende Nutzung deshalb in unserem eigenen Interesse liegt.“
Markus Thum, Treibholz

„Die Grundlagenuntersuchung: 'Wassertourismus in Deutschland' (dwif/BTE) dokumentiert, dass der Wassertourismus ein entwicklungsstarker Wirtschaftszweig ist, dessen Potenziale in Deutschland noch besser genutzt werden können.“

Dr. Mathias Feige, Deutsches wirtschaftswissenschaftliches Institut für Fremdenverkehr Consulting GmbH

Infos

- Ein Leitfaden für Wassersportler liegt als PDF-Datei in der Internetausgabe von BRANDaktuell unter www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_4_2003_3.htm
- Die neue Wassersportkarte Havelgewässer kann für 6 Euro hier bestellt werden: Landesbetrieb Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg, E-Mail: vertrieb@lvermap.brandenburg.de
- Broschüre 'Mit dem Boot durch Brandenburg und Berlin', mit Wasserkarte. Preis 2,50 Euro, Bestellung bei der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH, Tel.: (03 31) 2 00 47 47, Internet: www.reiseland-brandenburg.de

15. - 19. September, Blankensee
Projektentwicklung in der offenen Jugendarbeit - wie können Jugendprojekte professionell organisiert werden?; Gebühr: keine; Anmeldung: Sozialpädagogisches Fortbildungswerk Brandenburg, Dorfstraße 15, 14959 Blankensee; Tel.: (03 37 31) 3 03-0, E-Mail: Poststelle@SPFW.brandenburg.de

19.- 21. September, Gummersbach
Familie und Beruf sind vereinbar! Im Seminar werden familienfreundliche Arbeitsmodelle und Arbeitszeitkonzepte, Telearbeit und Frauenförderung auf den Prüfstand stehen und Anregungen für praktische Selbsthilfe geben. Was können beispielsweise Betriebe tun, um gute Mitarbeiterinnen nach der Babypause wieder zurückzugewinnen? Damit die oft überdurchschnittliche Qualifikation und Berufserfahrung junger Frauen nicht verloren gehen, haben einige Unternehmen interessante Lösungsansätze entwickelt. Seminargebühren incl. Übernachtung max. 80 Euro;
Anmeldung: Friedrich-Naumann-Stiftung, Theodor-Heuss-Akademie, Postfach 340129, 51623 Gummersbach; Tel.: (0 22 61) 3 00 20, E-Mail: theodor-heuss-akademie@fnst.org, Internet: www.fnst.de/bildung/t-heuss/

23. September, Blankensee
Gender Mainstreaming - eine Strategie für Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern; Gebühr: keine;
Anmeldung: Sozialpädagogisches Fortbildungswerk Brandenburg, Dorfstraße 15, 14959 Blankensee; Tel.: (03 37 31) 3 03-0, E-Mail: Poststelle@SPFW.brandenburg.de

25. bis 27. September, Kassel
5. Bundeskongress Soziale Arbeit im öffentlichen Raum; Veranstalter: Initiativkreis für den 'Bundeskongress Soziale Arbeit'. Der 'Bundeskongress Soziale Arbeit' dient dem Wissenstransfer zwischen der Theorie und Praxis sozialer Arbeit, der Verständigung von PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen über die gegenwärtigen sozialen Probleme und Unsicherheiten, über ihre spezifischen Äußerungsformen und über die Aufgaben, die der sozialen Arbeit daraus erwachsen. Anmeldung: 5. Bundeskongress Soziale Arbeit, c/o Organisationsbüro, Universität Kassel, Fachbereich Sozialwesen, Arnold-Bode-Str. 10, 34109 Kassel; Tel.: (05 61) 8 04-19 87, -19 88, E-Mail: BSA@uni-kassel.de, Internet: www.bundeskongress-soziale-arbeit.de

27. September, Berlin
Workshop: Fairer Handel mit Bildung? GATS und die Zukunft der nationalen Bildungssysteme mit Prof. Dr. Christoph Scherrer, Uni Kassel, Gutachter der Max-Traeger-Stiftung; Feleknas Uca, MdEP; Ulrich Thöne, GEW Berlin; Noco Hirt, Belgien; Horst Bethge, bildungspolitischer Sprecher der PDS; Andreas Keller, FU Berlin, Uhrzeit: 11.00 Uhr, Ort: Rosa Luxemburg Stiftung, Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin; Gebühr: 5 Euro; Volker Eichstedt, Tel.: (0 30) 44 31 01 50

30. September, Berlin
EU-Osterweiterung und europäische Praxis - eine Chance auch für die Sozialwirtschaft? In diesem Seminar sollen Wege in eine nachhaltige europäische Kooperation u. a. mittels erfolgreichen Beispielen erörtert werden. Seminarort: Haus der Diakonie, Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin-Steglitz; Gebühr: 70 Euro, Anmeldung: Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg e. V., Irene Helmschmied, Tel.: (0 30) 8 20 97-2 70, Fax: -3 78, E-Mail: helmschmied.i@diakoniebb.de

16. bis 18. Oktober, Berlin
Tagung: 'Irritation Ostdeutschland? Geschlechterverhältnisse in Deutschland im 13. Jahr nach der Wende'; Gebühr: 40 Euro; Kontakt: Rosa Luxemburg Stiftung, Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin; Dr. Eva Schäfer, Tel.: (0 30) 44 31 01 63, E-Mail: schäfer@rosalux.de

Mittelstand 2003 21. und 22. November

Unternehmen sollen sich erfolgreich am Markt behaupten können - auch unter schwierigen Bedingungen -, dazu will 'Mittelstand 2003', die Veranstaltungsreihe in den neuen Bundesländern, beitragen. Ziel ist es, auf der Mittelstandsmesse, dem Kongress sowie auf 15 Foren praxisorientiert Wissen zu vermitteln. 'Neue finanzielle Rahmenbedingungen für den Mittelstand - zusätzliche Belastung oder Chance?', diese Frage steht im Mittelpunkt der Foren in Berlin, Schwedt/O. und Cottbus. Der Thematik 'Mittelstandsmarketing - Erfolgsfaktor oder Verschwendung' widmen sich die Foren in Potsdam, Berlin, Frankfurt (Oder) und Brandenburg/H. Die Schirmherrschaft hat der Beauftragte der Bundesregierung für den Mittelstand, Rezzo Schlauch, übernommen.

Infos
www.mittelstand2003.de

22. - 24. Oktober, Blankensee
Wirksamkeitsdialog für offene Kinder- und Jugendarbeit; Seminar für Fachkräfte der Jugendsozialarbeit und Jugendhilfeplanung aus kleinen und großen Städten sowie aus ländlichen Gegenden; Gebühr: keine; Anmeldung: Sozialpädagogisches Fortbildungswerk Brandenburg, Dorfstraße 15, 14959 Blankensee; Tel.: (03 37 31) 3 03-0, E-Mail: Poststelle@SPFW.brandenburg.de

25. Oktober, Berlin
Online-Marketing - Präsenzveranstaltung zum Online-Seminar
Die Veranstaltung richtet sich an Verantwortliche für Öffentlichkeitsarbeit von Vereinen und Verbänden, die das Internet erfolgreich nutzen möchten. Themen: Nutzungs- und Marktanalyse, Website-Optimierung; Interaktive Instrumente: Forum und Chat, Newsletter, Banner, Einbindung in Suchmaschinen. Das Seminar besteht aus einer Präsenzveranstaltung und einer Online-Arbeitsphase von 5 Wochen. Das Online-Programm finden Sie unter www.virtuelle-akademie-fnst.org; Gebühr: 60 Euro;
Anmeldungen: Wolfgang Schweiger, Friedrich-Naumann-Stiftung, Büro Berlin-Brandenburg, Reinhardtstr. 14-16, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 28 87 78-40, E-Mail: wolfgang.schweiger@fnst.org

29. Oktober, Potsdam
'Die Besonderheiten der Finanzbuchhaltung in gemeinnützigen Körperschaften', Zielgruppe: FinanzbuchhalterInnen und Vorstände, die seit kurzem mit dem Gemeinnützigkeitsrecht konfrontiert sind. Referentin Anne-Dorothee Leiberich, Steuerberaterin; Gebühr: 80 Euro für Mitglieder im PBW/Paritätischen Wohlfahrtsverband, 90 Euro für Nichtmitglieder; Anmeldeschluss: 8. Oktober 2003; Paritätisches Bildungswerk, Landesverband Brandenburg e. V., Stephensonstraße 24-26, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 48 18 75, E-Mail: marie-luise.klein@paritaet.org

30. Oktober, Berlin
Ehrenamtliche - Lückenbüßer, Störenfriede oder sinnvolle Ergänzung? Das Seminar behandelt die Frage, wie ehrenamtliche Arbeit sinnvoll geplant werden kann. Seminarort: Haus der Diakonie, Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin-Steglitz; Gebühr: 55 Euro; Anmeldung: Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg e. V., Irene Helmschmied, Tel.: (0 30) 8 20 97-2 70, Fax: -3 78, E-Mail: helmschmied.i@diakoniebb.de

LASA ist Mitglied im Signaturbündnis

Mit WEBLASA Vorreiterrolle in Sachen E-Government

Im April dieses Jahres hat Bundeskanzler Gerhard Schröder die Gründung des Signaturbündnisses (Staat und Wirtschaft) verkündet.

Die Gründungsmitglieder sind:

- > Bundesinnenministerium
- > Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- > Bundesfinanzministerium
- > Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
- > Informationszentrum des Landes Niedersachsen
- > Siemens
- > HypoVereinsbank
- > Deutscher Sparkassenverlag
- > Deutscher Sparkassen- und Giroverband
- > Deutsche Bank

Ziel dieses Bündnisses ist, den Einsatz der elektronischen Unterschrift am Markt durch Verwaltung und Wirtschaft zu fördern. Das Projekt soll die elektronische Signatur gleichermaßen für E-Commerce und E-Government kräftig nach vorn bringen.

Folgende Aufgaben sollen gelöst werden:

Technische Standards für die eingesetzten Produkte, den Einsatz von multifunktionalen Chipkarten, einheitliche Sicherheitsvorgaben, die Verwendung fortgeschrittener und qualifizierter Signaturen. Auf Grund der Erfahrung mit der elektronischen Antragsbearbeitung inklusive der E-Signatur ist die LASA Brandenburg GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Kurt Beckers, mit Wirkung vom 3. Juli 2003 als ordentliches Mitglied in den oben genannten Kreis aufgenommen worden.



Christoph Schäberle,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... startet das Projekt 'LERNEN IN DER UCKERMARK, CHANCEN SEHEN', kurz LUCHS genannt, im Juli 2003 in die Durchführungsphase.

Für zunächst zwei Jahre fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Umsetzung von vier Teilprojekten im Rahmen des Bundesprogrammes 'Lernende Region - Förderung von Netzwerken'. Projektträger ist die LASA Brandenburg GmbH.

Die Vorhaben greifen regionale Aspekte auf, wie zum Beispiel die Schwierigkeiten junger Menschen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, den EU-Beitritt Polens sowie die Entwicklung des Tourismus.

Im nächsten Heft

Titelthema:

Ältere auf dem Arbeitsmarkt im Spannungsfeld der demografischen Entwicklung - ein Thema, das auch gesellschaftlich immer mehr in den Mittelpunkt gerät

Förderinformationen:

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) in Brandenburg: Gründerbegleitnetzwerke, das Teilprojekt in der WfO Oranienburg: 'Gründen im strukturschwachen Raum' - Welche Schritte gilt es dabei zu bewältigen?

EU-Bulletin:

Erfahrungen und bisherige Ergebnisse des INTERREG-Projektes des Angermünder Bildungswerkes

Prisma:

Bericht über die BAG-Fachtagung: 'Qualitätsmanagement - arbeitsmarktpolitische Unternehmen auf dem Weg zur Zertifizierungsreife'

Internet:

Wollen Sie noch mehr und schneller informiert werden? Dann bestellen Sie den kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter und außerdem die BRANDaktuell im kostenlosen PDF-Format.

Bestellung

www.lasa-brandenburg.de/brandakt/
bestellung.htm

LASA-Doku Nr. 15

Fachliche Anleitung bei ABM



Qualität in der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Projekte ist ein Thema, das seit Jahren auf der Agenda aller Akteure dieses Politikfeldes steht. Seitens des Landes Brandenburg wurde mit finanzieller Unterstützung versucht, durch fachliche Anleitung bei ABM qualitätssichernde Impulse zu geben. Diese Dokumentation fasst hierzu Entwicklungen und Erfahrungen zusammen.

Auch wenn derzeitige Diskussionen vermuten lassen, dass der Bund im Sinne der Hartz-Vorschläge sein Förderinstrumentarium auch zu den ABM verändert, wird diese Dokumentation für die Umsetzung zukünftiger Instrumente öffentlich finanzierter Beschäftigung wichtige Erfahrungen vermitteln.

Infos

LASA-Dokumentation Nr. 15, ISBN 3-929756-47-1, Schutzgebühr: 6 Euro zzgl. Versandkosten; Bestellung: Gabi Röhr, Tel.: (03 31) 60 02-3 57, E-Mail: gabi.roehr@lasa-brandenburg.de, Internet: www.lasa-brandenburg.de

Lebenslanges Lernen in der Region Die übergreifende Idee ist, durch die Erprobung innovativer Lernmodelle eine Kultur des lebenslangen Lernens in der Region zu entwickeln.

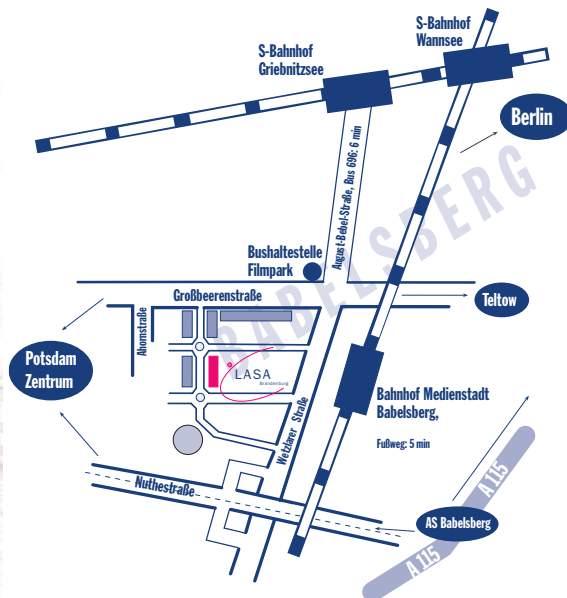
- > So steht beim 'LernForum Polen' die Entwicklung eines Curriculums für Pädagogen im Mittelpunkt, mithilfe dessen das Thema Polen in die Aus- und Weiterbildung integriert werden kann.
- > Im Projekt 'Dienstleistung PLUS' lernen Beschäftigte im Tourismus durch Nutzung von E-Learning-Methoden, ihre Dienstleistung gegenüber den Kunden zu verbessern.
- > Bei 'SCOUT - Schule macht fit!' lernen Schüler und Eltern, sich zielgenau Berufsperspektiven zu erschließen, und im 'Kreativ-Labor Uckermark' nutzen Jugendliche die Kunst als (Schlüssel-)Kompetenzerwerb.

LUCHS versteht sich deshalb als Netzwerk lebenslangen Lernens, das Kooperationen mit ähnlichen Projekten anstrebt.

Christoph Schäberle

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Waldstr. 31, 17268 Templin; Tel.: (0 39 87) 20 88 22, E-Mail: lasa-luchs@web.de, Internet: www.luchs-um.de



Für alle Fragen zum Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' steht Ihnen unter dieser Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

Call-Center der LASA
Tel.: (03 31) 60 02 - 2 00

Impressum

BRANDaktuell

Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
 Brandenburg GmbH, Nummer 4/2003, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de

E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de

V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek

Projektleitung: Erika Grottsch

Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)

Gestaltung: Petra Friedrich, Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker

Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam,
 Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik, Saarbrücken

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow

Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 20-23: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Günter Wölfer

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 5/2003: 6. Oktober 2003



Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur zulässig mit Quellenangabe und Zusendung von zwei Belegexemplaren!